Deutscher Bundestag **Drucksache 15/3299**

15. Wahlperiode 12. 05. 2004

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Berufsbildungsbericht 2004

Gliederung

Seite

Teil I Berufsbildungsbericht 2004

Die Zukunft der dualen Berufsausbildung sichern 1

1. Entwicklungstrends auf dem Ausbildungsstellenmarkt 1
2. Sicherung eines dauerhaften Ausbildungsplatzangebotes sowie strukturelle Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung 3
3. Ausbildungsstellensituation 2003 8
4. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2004 14
5. Ausbildungsoffensive 2003: „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“ 15
6. Umsetzung berufsbildungspolitischer Schwerpunkte der 15. Legislaturperiode . 18

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2004 vom 21. April 2004 23

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10. März 2004 mit Minderheitsvoten von Beauftragten der Arbeitgeber und von Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2004 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 24

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vom 29. April 2004 gemäß § 3 des Berufsbildungsförderungsgesetzes.

Gliederung

		Seite
Teil II	**Informationen und Daten zur beruflichen Bildung**	
1.	**Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2003**	33
1.1	Ausbildungsplatzbilanz	33
1.1.1	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge aufgrund der Meldungen der zuständigen Stellen	33
1.1.2	Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit	41
1.1.3	Berufsausbildungskonferenz „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“	43
1.1.4	Ausbildungsplatzprogramme	44
1.1.5	Weitere Programme und Initiativen zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes	45
1.1.6	Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Jugendsofortprogramm)	50
1.1.7	Beteiligung ausländischer Betriebe an der Ausbildung – Maßnahmen zur Gewinnung ausländischer Betriebe	53
1.1.8	Die Nutzung von Ausbildungsplatzbörsen und Beratungsangeboten im Internet durch Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen	54
1.2	Regionale Entwicklung der Berufsausbildung	55
1.3	Bildungsverhalten von Jugendlichen	60
1.3.1	Bildungsverhalten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen	60
1.3.2	Verbleib von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen	61
1.3.3	Mobilität von Jugendlichen aus den neuen Ländern	62
1.3.4	Verbleib von Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen, die nach der Ausbildungsvermittlungsstatistik der Arbeitsämter bis zum 30. September nicht in eine anerkannte Ausbildung einmünden	63
1.4	Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage 2004	65
2.	**Bestand und Struktur der Berufsbildung**	70
2.1	Quantitative Synopse zur Beteiligung an beruflichen Bildungsprozessen	71
2.2	Berufsausbildung im dualen System	73
2.2.1	Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden	73
2.2.2	Ausländische Auszubildende	79
2.2.3	Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung	81
2.2.4	Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen	83
2.2.5	Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse	86
2.2.6	Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe	88
2.2.7	Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung	95
2.3	Ausbildungsbereitschaft der Betriebe	97
2.3.1	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels	97
2.3.2	Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2002	104
2.4	Kosten und finanzielle Förderung	107
2.4.1	Entwicklung der Ausbildungsvergütungen	107
2.4.2	Bildungsausgaben der öffentlichen Hand	108
2.5	Schulische Berufsausbildung	109
2.5.1	Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen	109
2.5.2	Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen	112
2.6	Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens	114
2.7	Ausbildung im öffentlichen Dienst	115
2.8	Berufsbildungsforschung	116
2.9	Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung	119

3. Inhaltliche Gestaltung der Berufsausbildung 120
3.1 Ausbildungsordnungen 121
3.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren 121
3.1.2 Weitere Aspekte der Neuordnungsarbeit 123
3.2 Das Modell „Gestreckte Abschlussprüfung“ wird evaluiert 128
3.3 Ergebnisse aus der Evaluation des Ausbildungsberufs Mediengestalter / Mediengestalterin für Digital- und Printmedien 129
3.4 Personal in der beruflichen Ausbildung 130
3.4.1 Entwicklung der Ausbildereignungs- und Meisterprüfungen 130
3.4.2 IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming 132
3.5 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen 134
3.5.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen 134
3.5.2 Förderung benachteiligter Jugendlicher 134
3.5.3 Qualifizierungsbausteine für die Berufsausbildungsvorbereitung 137
3.5.4 Erfahrungs- und Wissenstransfer in der Benachteiligtenförderung „Good Practice Center – Berufliche Förderung Benachteiligter (GPC)“ 137
3.5.5 Berufliche Ersteingliederung von Menschen mit Behinderungen 138
3.6 Ausbildungsgestaltung 140
3.6.1 Prozessorientierte Aus- und Weiterbildung 140
3.6.2 Synchronisation ausgewählter Neuordnungen und Medienentwicklungen 141
3.6.3 Neue Ansätze zur Lernortkooperation 142
3.6.4 Absolventen einer Verbundausbildung 144
3.6.5 Ansätze informellen und arbeitsorientierten E-Learnings in Handwerk und KMU 145
3.6.6 Ergebnisse Leitprojekte 147
3.6.7 Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung 147

4. Berufsausbildung und Arbeitswelt 149
4.1 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung 150
4.1.1 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung 150
4.1.2 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 152
4.1.3 Verbleib von Absolventen und Absolventinnen nach abgeschlossener betrieblicher Ausbildung 153
4.2 Früherkennung von Qualifikationsbedarf 155
4.3 Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung 162
4.4 Berufsorientierung und Berufswahl 164
4.5 Duale Informatik- und Ingenieurstudiengänge – Eine Auswertung aus der Datenbank „AusbildungPlus“ 169
4.6 Entwicklung neuer Technologien und ihre Auswirkungen auf die berufliche Bildung 169
4.7 Neues aus der Gleichstellungspolitik 170
4.8 Demographischer Wandel – Projektergebnisse aus der Demographie-Initiative 171

5. Berufliche Weiterbildung 172
5.1 Quantitative Entwicklung 173
5.1.1 Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch III 173
5.1.2 Weiterbildungsprüfungsstatistik 174
5.1.3 Berufliche Weiterbildungsangebote – Datenbank KURS 174
5.1.4 Begabtenförderung berufliche Bildung 177
5.1.5 Fernunterricht 180
5.2 Strukturen und Rahmenbedingungen 182
5.2.1 Ordnung der beruflichen Weiterbildung 182
5.2.2 Evaluation Geprüfter Medienfachwirt / Geprüfte Medienfachwirtin 184

5.2.3 Neuordnung der Aufstiegsfortbildung zum Industriemeister – Fachrichtung Chemie 185
5.2.4 Der Fortbildungsberuf Fachkaufmann/Fachkauffrau Außenwirtschaft auf dem Prüfstand 185
5.2.5 Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung – wbmonitor 187
5.3 Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen 189
5.3.1 Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung 189
5.3.2 Bedeutung informell erworbener Kompetenzen aus der Sicht von Betrieben – ein langsamer Bewusstseinswandel 193
5.4 Beispiele für weitere aktuelle Entwicklungen 194
5.4.1 Wissensmanagement 194
5.4.2 Betriebliches Wissensmanagement 195
5.4.3 Kompetenzentwicklung in Veränderungsprozessen – Auswertung und multimediale Umsetzung von Ergebnissen aus Modellversuchen und Forschungsprojekten 197
5.4.4 Leistungspunkte in der beruflichen Weiterbildung 198
5.4.5 Weiterbildung in der Bauwirtschaft 199
5.4.6 Geregelte Aus- und Weiterbildung in der Logistik 200
5.4.7 Weiterbildungsportal „webucation for women“ 201
5.4.8 Neue Medien und Bildungstechnologien (Programm Neue Medien in der Bildung) 202
5.5 Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung 203
5.5.1 Zertifizierung in der geförderten beruflichen Weiterbildung 203
5.5.2 Bildungstests der Stiftung Warentest 203
5.6 Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 204

6. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung 205
6.1 Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union 205
6.1.1 Entwicklungen und Initiativen in der EU-Bildungszusammenarbeit 205
6.1.2 Entwicklungen in den Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen der EU 207
6.1.3 ESF-unterstützte berufsbildungspolitische Aktivitäten auf Bundesebene 209
6.1.4 Kooperation mit europäischen Berufsbildungseinrichtungen 210
6.2 Bilaterale und multilaterale Aktivitäten 211
6.2.1 Bilanz der BMBF-Austauschprogramme und Mobilitätsmaßnahmen 211
6.2.2 Initiativen zur verstärkten Förderung der Mobilität in der beruflichen Bildung 213
6.2.3 Internationales Marketing der beruflichen Weiterbildung 213
6.2.4 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung 214
6.2.5 Beispiele bilateraler Kooperation zur Berufsbildung 215
6.2.6 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in mulitnationalen Organisationen 215
6.3 Entwicklungspolitische Zusammenarbeit für Systemberatung in der beruflichen Bildung 216

7. Anhang 219
7.1 Daten der Berufsbildungsstatistik 219
7.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 2004 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. 219
7.3 Nützliche nationale und internationale Informationsquellen zur beruflichen Bildung im Internet – eine Auswahl 221
7.4 Links zu Modellvorhaben in der beruflichen Bildung 223
7.5 Verzeichnis der Tabellen 227
7.6 Quellenverzeichnis 296
7.6.1 Gesetze, Verordnungen, Richtlinien 296
7.6.2 Literaturverzeichnis 296

8. Stichwortverzeichnis 299

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Angebot und Nachfrage seit 1993, Bundesgebiet sowie alte und neue Länder 9
Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1999 bis 2003 11
Übersicht 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 1999 bis 2003 12
Übersicht 4: Zusammenhänge zwischen der Arbeitsmarktsituation und der Ausbildungsplatzlage vor Ort im Jahr 2003 36
Übersicht 5: Schätzung der Entwicklung des außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen von 1999 bis 2003 jeweils zum 30. September 37
Übersicht 6: Ausbildungsbeginner und -beginnerinnen im Jahr 2003, unterteilt nach 13 Berufsgruppen und nach Geschlecht 42
Übersicht 7: Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten und neuen Ländern 2002 und 2003 44
Übersicht 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse 2003 in ausgewählten Berufen 48
Übersicht 9: Eintritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit nach Landesarbeitsamtsbezirken / Ländern und Maßnahmearten 51
Übersicht 10: Außerbetriebliche Ausbildung (Artikel 4 SPR) 1999–2002: Eintritte und Austritte 53
Übersicht 11: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Artikel-4-Maßnahmen 54
Übersicht 12: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation 57
Übersicht 13: Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ausbildungsbereichen 58
Übersicht 14: Angebots-Nachfrage-Relationen nach Berufsbereichen 59
Übersicht 15: Bildungsabsichten nach dem Schulabschluss 62
Übersicht 16: Bildungsabsichten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen in Bezug auf betriebliche Berufsausbildung 62
Übersicht 17: Gibt es schon einen Ausbildungsvertrag oder eine Zusage? Jugendliche mit Wunsch nach Ausbildungsplatz im Herbst 2003 (n=1.879) 63
Übersicht 18: Berufseinmündungen in den alten und neuen Ländern in Prozent 63
Übersicht 19: Interesse an einem Ausbildungsplatz (in Prozent) 64
Übersicht 20: Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen im Jahr 2002, absolut und relativ (d.h. bezogen auf jeweils 1.000 Jugendliche im Alter zwischen 16 bis unter 20 Jahren) 72
Übersicht 21: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 2001 und 2002 in Prozent 74
Übersicht 22: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2002 und Vergleich mit 2001 75
Übersicht 23: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2002 und Vergleich mit 2001 75
Übersicht 24: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2002 und Vergleich mit 2001 76
Übersicht 25: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Studienberechtigung gewählten Ausbildungsberufe 2002 und Vergleich mit 2001 77
Übersicht 26: Teilzeitberufsschüler nach Alter und Geschlecht 77
Übersicht 27: Anteil der Jugendlichen mit neuen Ausbildungsverträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung und den neuen Verträgen insgesamt für das Jahr 2002 78

Übersicht 28: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1993 bis 2002 80
Übersicht 29: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 2002 81
Übersicht 30: Die zehn am häufigsten von ausländischen Auszubildenden gewählten Ausbildungsberufe 2002 und Vergleich mit 2001 81
Übersicht 31: Ausländische Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen 2002 . 82
Übersicht 32: Zahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden zum 31. Dezember 2002 nach Ländern 84
Übersicht 33: Die mittlere Zahl der gemeldeten außerbetrieblichen Ausbildungsstellenangebote je 1.000 Schulabgänger in Abhängigkeit von der Arbeitslosenquote in den Regionen (Stichtag: 30. September 2002) 85
Übersicht 34: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2002 85
Übersicht 35: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2002 .. 86
Übersicht 36: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und Anteil der gelösten Verträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach alten und neuen Bundesländern 1999–2002 86
Übersicht 37: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1996 bis 2002 in Prozent 87
Übersicht 38: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 2002 87
Übersicht 39: Externe Prüfungsteilnehmer nach Anteil an den Prüfungsteilnehmern insgesamt und Prüfungserfolg 89
Übersicht 40: Gesamtzahl der Auszubildenden von 1996 bis 2002 90
Übersicht 41: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1996–2002 91
Übersicht 42: Auszubildende in neuen Berufen 2001 und 2002 92
Übersicht 43: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 2001 und 2002 in Prozent 94
Übersicht 44: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1997 bis 2002 in Prozent 95
Übersicht 45: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1991 und 2002 95
Übersicht 46: Die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 2002 96
Übersicht 47: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 2002 97
Übersicht 48: Anteil der Erwerbstätigen und der Auszubildenden im Jahr 2002 98
Übersicht 49: Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2002 in Prozent 99
Übersicht 50: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden in Prozent 100
Übersicht 51: Gesetzliche Ausbildungsvoraussetzungen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2002 101
Übersicht 52: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2002 102
Übersicht 53: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2002 103
Übersicht 54: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2001 und 2002 104
Übersicht 55: Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2001 und 2002 105
Übersicht 56: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2001 und 2002 106
Übersicht 57: Beschäftigte und Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2001 und 2002 106

Übersicht 58: Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit 1998 bis 2002 in Mrd. € 109
Übersicht 59: Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 2001 bis 2003 in Mrd. € 110
Übersicht 60: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System 113
Übersicht 61: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System im 1. Jahrgang 113
Übersicht 62: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO 114
Übersicht 63: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO nach Ländern 115
Übersicht 64: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Ländern 116
Übersicht 65: Die neuen industriellen Elektroberufe 2003 mit Ihren Zuordnungen und Einsatzgebieten 125
Übersicht 66: Die Elektro-Handwerke und ihre Ausbildungsberufe 126
Übersicht 67: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 1992 bis 2002 131
Übersicht 68: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1998 bis 2002 in Prozent 131
Übersicht 69: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen und alte und neue Länder 2001 bis 2002 in Prozent 131
Übersicht 70: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen im gesamten Bundesgebiet 1995 bis 2002 132
Übersicht 71: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 2002 und 2003 135
Übersicht 72: Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und deren Verbleib 2003 136
Übersicht 73: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1999 bis 2003 136
Übersicht 74: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Maßnahmeart 1998 bis 2003 139
Übersicht 75: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 2003 139
Übersicht 76: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland von 1997 bis 2002 151
Übersicht 77: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 2001 und 2002 152
Übersicht 78: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2002 153
Übersicht 79: Verbleib junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle nach Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebs (Ausbildungsabsolventen 1999/2000) in Prozent 155
Übersicht 80: Verbleib junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle in stark besetzten Berufen nach ausgewählten Merkmalen (Ausbildungsabsolventen 1999/2000) in Prozent 156
Übersicht 81: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III in den Jahren 2002 und 2003 173
Übersicht 82: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III mit Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen im Jahre 2003 nach ausgewählten Merkmalen 173
Übersicht 83: Weiterbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2001 175
Übersicht 84: Zielsetzung der Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung 176
Übersicht 85: Bildungseinrichtungen in der beruflichen Weiterbildung 177
Übersicht 86: Unterrichtsformen in der beruflichen Weiterbildung 177
Übersicht 87: Zeitlicher Umfang der Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung 178

Übersicht 88: Themenschwerpunkte in der beruflichen Weiterbildung 178
Übersicht 89: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2002 181
Übersicht 90: Besondere Qualitäten der Einrichtung für Kunden 188
Übersicht 91: Finanzierung der beruflichen Weiterbildung 189
Übersicht 92: Entwicklung der Teilnahme verschiedener Zielgruppen in den letzten zwei Jahren und erwartete Entwicklung in den nächsten zwei Jahren . 189
Übersicht 93: Ausgewählte Instrumente in der Aus- und Weiterbildungstätigkeit von Ausbildungsbetrieben mit eingeführtem Wissensmanagement .. 198

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Quantitative Veränderungen der männlichen und weiblichen Ausbildungsbeginner in Berufsgruppen mit unterschiedlich hohem Männeranteil 41

Schaubild 2: Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation im Jahr 2003 nach Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort 56

Schaubild 3: Entwicklung der Zahl der alternativ verbliebene Bewerber und Bewerberinnen, die ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhielten, von 1992 bis 2003 (neue Länder und Berlin ab 1998) 65

Schaubild 4: Die Entwicklung der Nachfragequote in Abhängigkeit von der Höhe der Angebotsquote von 1992 bis 2003 in den alten Ländern 67

Schaubild 5: Die Entwicklung der „latenten Nachfragequote“ in Abhängigkeit von der Höhe des Angebotsquote von 1992 bis 2003 in den alten Ländern 67

Schaubild 6: Abgänger aus allgemein bildenden Schulen in den alten Ländern 2000 bis 2010 68

Schaubild 7: Abgänger aus allgemein bildenden Schulen in den neuen Ländern und Berlin 2000 bis 2010 68

Schaubild 8: Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebsgrößenklassen 2002 in Prozent 98

Schaubild 9: Ausbildungsberechtigte Betriebe 100

Schaubild 10: Tarifliche Ausbildungsvergütungen von 1999 bis 2003 in den alten und neuen Ländern 108

Schaubild 11: Entwicklung der Zahl der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen seit 1993 (Index 1993 = 100) 111

Schaubild 12: Entwicklung der Zahl der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen seit 1993 111

Schaubild 13: Neuabschlüsse in den Elektroberufen 1990 bis 2002 124

Schaubild 14: Struktur der industriellen Elektroberufe 2002 124

Schaubild 15: Struktur der fahrzeugtechnischen Berufe 127

Schaubild 16: Verbleib junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle nach Geschlecht (Ausbildungsabsolventen 1999/2000) in Prozent 154

Schaubild 17: Wissensmanagement in Ausbildungsbetrieben verschiedener Betriebsgrössenklassen in Prozent 196

Schaubild 18: Orientierung der Ausbildung und Weiterbildung der Betriebe an Vorstellungen des Wissensmanagemets 196

Schaubild 19: Wichtigkeit der Vermittlung zusätzlicher Kompetenzen in der Bildungsarbeit für den Umgang mit Informationen und Wissen 197

Teil I
Die Zukunft der dualen Berufsausbildung sichern

1. Entwicklungstrends auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Innerhalb des deutschen Berufsbildungssystems kommt der dualen Berufsausbildung traditionell ein hoher Stellenwert zu. Nach wie vor stellt diese Form der beruflichen Qualifizierung für den überwiegenden Teil der 16- bis 20jährigen Jugendlichen den Einstieg in das Berufs- und Arbeitsleben dar. Betrachtet man die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den letzten Jahren, so gibt es Anzeichen dafür, dass sich dies zukünftig verändern könnte.

Zwar hat es immer wieder Phasen gegeben, in denen die duale Berufsausbildung wegen der sich rasch wandelnden Qualifikationsanforderungen als nicht mehr zeitgemäße Form der Ausbildung kritisiert worden ist. Tatsächlich fand und findet jedoch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch das Zusammenwirken von Bundesregierung, Sozialpartnern und Landesregierungen ein permanenter Modernisierungsprozess statt, nicht zuletzt ablesbar an der Vielzahl modernisierter und neu entwickelter Ausbildungsberufe in den vergangenen Jahren.

Allerdings dürfte der erhebliche Rückgang der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge nicht nur konjunkturelle Ursachen haben, sondern deutet auch auf strukturelle Veränderungen im Berufsbildungssystem hin:

- Offensichtlich kann der Verlust an Arbeits- und Ausbildungsplätzen in traditionellen Branchen in neuen wachsenden Wirtschaftsbranchen nicht so schnell kompensiert werden, dass ein dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft und der Nachfrage der Jugendlichen entsprechendes Ausbildungsplatzangebot verfügbar ist.
- Die Befunde der PISA-Studie haben verdeutlicht, dass die Leistungsfähigkeit der allgemein bildenden Schulen als verbesserungsbedürftig angesehen werden muss und ein größerer Teil der Schulabgänger und Schulabgängerinnen nicht über die erforderliche Ausbildungsreife verfügt. Nicht zuletzt damit begründen viele Arbeitgeber neben den unzureichenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie den Ausbildungskosten ihren Ausbildungsverzicht.
- Die deutlich verringerten Beteiligungsquoten der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung stellen sicherlich einen Reflex auf das zurück gegangene Ausbildungsplatzangebot dar. Da gleichzeitig die Studierneigung weiter ansteigt, ist zu fragen, ob die Attraktivität der dualen Berufsausbildung insbesondere für Jugendliche, die über weiterführende Optionen verfügen, wieder nachgelassen hat.
- Zugleich sind seit Jahren steigende Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu verzeichnen. Damit erhöhen sich in den Ausbildungsordnungen tendenziell auch die Mindestanforderungen für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit. Dies hat zur Folge, dass Jugendliche mit Defiziten diese Qualifikationsanforderungen nicht mehr ohne weiteres erfüllen können.

Die Bundesregierung hält die duale Berufsausbildung – trotz der gegenwärtigen Schwierigkeiten – für eine zukunftsfeste Form der beruflichen Qualifizierung, die nach wie vor für die meisten Absolventen ein verlässlicher Weg in eine erste qualifizierte Berufstätigkeit darstellt und der Wirtschaft den benötigten Fachkräftenachwuchs sichert. Allerdings sind zur Zukunftssicherung der dualen Ausbildung weitere Strukturreformen und Modernisierungen erforderlich. Die Bundesregierung wird daher die bereits in der vergangenen Legislaturperiode begonnenen Reformen zur Modernisierung und Flexibilisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit Nachdruck fortsetzen und dazu u. a. das Berufsbildungsgesetz novellieren. Die Koalitionsfraktionen im Deutschen Bundestag beabsichtigen, die Finanzierung betrieblicher Ausbildungsplätze bei gravierenden Ausbildungsplatzdefiziten auf der Grundlage einer gesetzlichen Umlage zu regeln.

Auch im Jahr 2003 ist die Zahl der neuen Ausbildungsverträge erneut gegenüber dem Vorjahr gesunken. Dank der gemeinsamen Anstrengungen[1] von Bundesregierung, Sozialpartnern und Landesregierungen allerdings in erheblich geringerem Maße als 2002[2]. Die Bemühungen, Betriebe und Unternehmen für die duale Berufsausbildung zu gewinnen und neue betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, müssen deshalb mit der Ausbildungsoffensive 2004 unvermindert fortgesetzt werden. Ferner wird erwogen, gleichwertige und auf dem Arbeitsmarkt verwertbare vollzeitschulische Ausbildungsgänge – möglichst mit betrieblichem Praxisanteil – zu entwickeln, um damit der insbesondere in den alten Ländern in den nächsten Jahren noch steigenden Zahl von Jugendlichen eine Chance auf eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen.

Die Ausbildungsplatzbilanz für das vergangene Jahr zeigt: Zum 30. September 2003 wurden mit 557.612 Ausbildungsverträgen 14.711 Verträge (-2,6%) weniger abgeschlossen. Damit fällt die Bilanz nicht so negativ aus wie im Jahr 2002, in dem ein Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von -42.000 Verträgen oder -6,8% zu verzeichnen war.

Auffällig an dem Rückgang im vergangenen Jahr ist, dass dieser zum größten Teil zu Lasten der weiblichen Auszubildenden[3] erfolgte. Im Vergleich zum Vorjahr schlossen 1.999 männliche Jugendliche weniger einen neuen Ausbildungsvertrag ab, die Anzahl der mit weiblichen Auszubildenden abgeschlossenen Verträge reduzierte sich dagegen um 12.712. Dabei bleibt offen, ob sich die Ausbildungschancen der jungen Frauen auf Grund des zurückgegangenen Ausbildungsplatzangebots verschlechtert haben oder diese sich angesichts der begrenzten Ausbildungsmöglichkeiten frühzeitig für Alternativen außerhalb der dualen Berufsausbildung entschieden, in denen junge Frauen nach wie vor überproportional stark vertreten sind[4].

Der Blick über den Vorjahresvergleich hinaus zeigt vor allem, dass es nunmehr im vierten Jahr in Folge weniger Ausbildungsverträge als im jeweiligen Vorjahr gab. Seit dem Jahr 1998, in dem bundesweit 562.655 betriebliche Ausbil-

[1] Vgl. Kapitel 5, Ausbildungsoffensive 2003 „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle!“

[2] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Teil I, Kapitel 2

[3] Mit der BiBB-Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei den zuständigen Stellen wurden erstmals im Jahr 2003 auch die Angaben über das Geschlecht der Auszubildenden veröffentlicht.

[4] Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Anteil der weiblichen Auszubildenden an der Gesamtzahl bundesweit bei 41% liegt, da sich Mädchen und junge Frauen immer noch zu einem hohen Anteil für vollzeitschulische Ausbildungsgänge entscheiden, vgl. Teil II, **Kapitel 2.5.1**

dungsverträge[5] neu abgeschlossen wurden, hat sich die Zahl der betrieblichen Neuverträge um rund 65.400 oder -11,6% verringert. Diese Entwicklung scheint darauf hin zu deuten, dass der dualen Berufsausbildung allmählich quantitativ eine geringere Bedeutung innerhalb des Berufsbildungssystems zukommt, als dies früher der Fall war. Die Daten der Beschäftigtenstatistik weisen auf die starke Abhängigkeit des Ausbildungsplatzangebotes von der Beschäftigungsentwicklung hin. Dies gilt für Branchen, in denen Zuwächse zu verzeichnen waren wie für Regionen und Branchen mit abnehmender Beschäftigung[6]. Daraus lässt sich zumindest die Annahme ableiten, dass sich bei einer konjunkturellen Belebung der Wirtschaft und damit folgender steigender Beschäftigung auch das Ausbildungsplatzangebot wieder erhöhen wird.

Die Vertreter der Spitzenorganisationen der Wirtschaftsverbände sowie der zuständigen Stellen weisen ihrerseits darauf hin, dass – belegt durch die Erfahrungen aus Einstellungstests und Bewerbungsgesprächen – Schulabgänger/-innen der allgemein bildenden Schulen in zunehmendem Maße nicht mehr über die nötige Ausbildungsreife verfügen, um von einem Betrieb oder Unternehmen ausgebildet werden zu können. Diese Einschätzung wird u. a. durch internationale Leistungstests[7] belegt, bei denen Schüler und Schülerinnen in Deutschland nur durchschnittliche Ergebnisse erzielt haben. Andererseits werden von den Unternehmen und Betrieben auch mehr als 50.000 Jugendliche ausgebildet, die über keinen Hauptschulabschluss verfügen[8].

Hinzu kommt, dass sich nach einmütiger Expertenmeinung die Qualifikationsanforderungen in der dualen Berufsausbildung bzw. auf dem Arbeitsmarkt deutlich erhöht haben und diese auch zukünftig weiter ansteigen werden. Eine Entwicklung, die die allgemein bildenden Schulen zunehmend vor große Herausforderungen stellt. Die Bundesregierung begrüßt daher als einen ersten Schritt den Beschluss der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK), verbindliche Leistungsstandards für den mittleren Schulabschluss und die Fächer Deutsch, Mathematik sowie in einer ersten Fremdsprache (Englisch/Französisch) einzuführen[9].

Die generelle Kritik, dass es zu vielen Jugendlichen an der erforderlichen Ausbildungsreife mangele, ist nicht neu. Sie wird immer dann verstärkt vorgetragen, wenn der Ausbildungsstellenmarkt durch einen deutlichen Bewerberüberhang und einen Mangel an Ausbildungsplätzen gekennzeichnet ist. Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit[10] versucht, einen Abgleich zwischen den individuellen Fähigkeiten der Jugendlichen und dem Anforderungsprofil der gewünschten Ausbildungsberufe vorzunehmen und den Arbeitgebern möglichst Jugendliche zu vermitteln, die dem Anforderungsprofil der angebotenen Ausbildungsberufe entsprechen. Die Beratung wird auf der Basis bundeseinheitlicher Kriterien und erforderlichenfalls mittels standardisierter Tests durchgeführt. Ergänzend zu den Beratungsgesprächen wurde 2003 bei rund 165.000 Jugendlichen der Psychologische Dienst der Bundesagentur für Arbeit hinzugezogen, um die Berufseignung abzuklären. Von den ca. 2,13 Mio. Ratsuchenden, die jährlich die Dienste der Berufsberatung in Anspruch nehmen, werden rund 129.000 Jugendliche mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gefördert.

Eine Folge des zurück gegangenen Angebots an Ausbildungsplätzen wird auch in den deutlich verringerten Beteiligungsquoten sichtbar. Unabhängig von den regional auftretenden Unterschieden ist die Ausbildungsbeteiligung der nachfragerelevanten Altersjahrgänge, die im Jahr 1992 noch bei über 70% lag, zehn Jahre später auf 62% zurückgegangen. In der Tendenz wird ein noch weiteres Absinken erwartet[11]. Diese Entwicklung stellt bildungs- und gesellschaftspolitisch solange kein Problem dar, sofern adäquate und vor allem gleichwertige Qualifizierungsalternativen außerhalb der dualen Berufsausbildung für die Jugendlichen vorhanden sind. Im Jahr 2003 war dies jedoch nur zum Teil der Fall:

Neben der zurück gegangenen Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat sich die Anzahl der unvermittelten Jugendlichen, die am 30. September 2003 von der Bundesagentur für Arbeit noch nicht vermittelt waren, im Vergleich zum Ende September 2002 deutlich erhöht. Bundesweit ist sie gegenüber dem Vorjahresstichtag um 11.632 oder 49,7% auf 35.015 Unvermittelte angestiegen.

Ein Teil der ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen hat sich im Verlauf des Vermittlungsjahres 2002/2003 für Alternativen entschieden. Dies ist ein normaler Prozess im Verlauf der Berufswahl bzw. Entscheidungsfindung, der jedoch erheblich von der Angebots-/Nachfragesituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt beeinflusst wird.

Es ist davon auszugehen, dass sich wie in den letzten Jahren die Zahl der Schülerinnen und Schüler in vollzeitschulischen Ausbildungsgängen in einer ähnlichen Größenordnung erhöht hat wie zum Beginn des vergangenen Schuljahres. Zum Beginn des Schuljahres 2002/03 gab es rund 27.000 Schüler und Schülerinnen mehr (+6,3%), die Gesamtzahl belief sich auf 452.300. Gut 50% dieser Schüler und Schülerinnen streben dabei einen berufsqualifizierenden Abschluss an[12] . Während 2002 bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen rund 42.000 Verträge weniger als im Vorjahr gezählt wurden (-6,8%), lag die Zahl der Beginner und Beginnerinnen an Berufsfachschulen in Berufen außerhalb des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung zum gleichen Zeitpunkt am Anfang des Schuljahres 2002/03 um rund 9.500 (+10,3%) höher als im Vorjahr.

Die Ausbildungsvermittlungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die nur einen Teil des Geschehens auf dem Ausbildungsstellenmarkt wiedergeben kann, da sie nur die Inanspruchnahme der Dienste der Vermittlungs- und Beratungsdienste der Arbeitsämter dokumentiert, zeigt, dass sich der Anteil der Bewerber und Bewerberinnen für eine Ausbildungsstelle, die in Alternativen einmünden, in den vergangenen zehn Jahren erheblich ausgeweitet hat[13]. Hinzu kommt, dass ein hoher Anteil dieser Jugendlichen den

---

[5] Es handelt sich um die betrieblichen Verträge, die das BiBB seit einigen Jahren neben der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Verträge ermittelt, vgl. den Berufsbildungsbericht 2000, Teil II, Kapitel 1.1.1, Übersicht 5 sowie aktuell Teil II, Kapitel 1.1.1, **Übersicht 5**

[6] Vgl. Teil II, **Kapitel 2.3.2**

[7] Zu den Ergebnissen der OECD-PISA-Studie 2002 vgl. www.mpib-berlin.mpg.de/pisa/ zur TIMSS-Studie (mathematische Kenntnisse) vgl. www.timss.mpg.de

[8] Vgl. Teil II, **Kapitel 2.2.1** sowie **Übersicht 21**

[9] Das 304. Plenum der KMK hat am 4.12.2003 den Entwürfen der Vereinbarung über Bildungsstandards für den mittleren Schulabschluss sowie in den Fächern Deutsch, Mathematik und einer ersten Fremdsprache zugestimmt.

[10] Seit dem 1. Januar 2004 heißt die Bundesanstalt für Arbeit „Bundesagentur für Arbeit“. Auch wenn sich die dargestellten Aktivitäten im Wesentlichen auf das vergangene Jahr beziehen, wird durchgängig die neue Bezeichnung verwendet.

[11] So die Einschätzung des Stellvertretenden Generalsekretärs des Bundesinstituts für Berufsbildung, Walter Brosi, „Wer lernt Was 2010?“, in Kompetenz, Heft Nr. 17, IFA-verlag Berlin/Bonn 2003; S. 7–17

[12] Vgl. Teil II, **Kapitel 2.5.2**

[13] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.3.4**

Wunsch aufrechterhält, weiterhin einen Ausbildungsplatz vermittelt zu bekommen.

Wenn inzwischen so viele Bewerber und Bewerberinnen, die nicht zu den am 30. September unvermittelten Jugendlichen zählen, sich auf Grund des offensichtlich nicht ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes für Alternativen entscheiden obwohl sie eine Ausbildung wünschen, ist zu überdenken, ob mit der in § 3 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz vorgenommenen Definition die Ausbildungsplatznachfrage erfasst wird bzw. die tatsächlich ablaufenden Prozesse auf dem Ausbildungsstellenmarkt adäquat wiedergegeben werden. Konstatiert werden muss, dass neben den 35.000 unvermittelten Jugendlichen bundesweit weitere 46.700 Jugendliche ihren Vermittlungswunsch nach einem Ausbildungsplatz aufrecht hielten. Die Anzahl dieser Jugendlichen ist von 2002 auf 2003 in etwa in der Größenordnung angestiegen, die im Berufsbildungsbericht 2003 in der Nachfragevorausschätzung für 2003 erwartet wurde, nämlich um gut 5.000. Dies mag eine Erklärung dafür sein, dass die aufgrund der demografischen Entwicklung für 2003 erwartete leicht steigende Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen nicht eingetreten ist. Tatsächlich betrug die Nachfrage im Jahr 2003 trotz wachsender Schulabgängerzahlen 592.627.

Für die nächsten Jahre weisen die aktuell vorliegenden Prognosen und Modellrechnungen darauf hin, dass, ausgehend von dem Berufswahlverhalten der Jugendlichen des Jahres 2002, vor allem in den alten Ländern deutlich mehr betriebliche Verträge erforderlich sein werden. Danach müssten in den kommenden vier Jahren in den alten Ländern rund 35.000 Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen werden[14]. Allein im nächsten Jahr wären dies rund 10.500 Ausbildungsverträge mehr, 2005 und 2006 wären wiederum jeweils weitere ca. rund 9.500 zusätzliche Ausbildungsverträge erforderlich.

Auch wenn nur ein geringerer Teil der Auszubildenden über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügt – im Jahr 2002 haben rund 79.000 Studienberechtigte oder 13,9 % aller Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen – ist die Studierneigung wie in den vergangenen Jahren weiter angestiegen. Im Wintersemester 2003/2004 gab es gegenüber dem Vorjahr fast 87.000 Studierende mehr (+ 4,5 %). Insgesamt waren an den Hochschulen in Deutschland 2,026 Millionen Studierende eingeschrieben, so viele wie nie zuvor. Die Studienanfängerquote hat sich damit seit 1998 um mehr als 10 Prozentpunkte auf 39,6 % erhöht. Damit nähert sich die Studienanfängerquote dem internationalen Durchschnitt und entspricht dem prognostizierten Bedarf[15] an akademisch qualifizierten Fachkräften: Aus gesamtbildungspolitischer Perspektive kann diese Entwicklung nur begrüßt werden.

Eine nachhaltige Verschlechterung der Ausbildungschancen der Jugendlichen kann aus wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Gründen von keinem der in der Berufsbildung Verantwortlichen hingenommen werden. Es ist daher erforderlich, die offensichtlich unter den gegenwärtigen Bedingungen nur begrenzt verfügbare Ressource an betrieblicher dualer Berufsausbildung um Formen der vollzeitschulischen beruflichen Qualifizierung mit einem möglichst hohen Praxisbezug zu ergänzen[16], die auf dem Arbeitsmarkt akzeptiert werden. Denn vor allem unter den derzeitigen Konditionen scheint es nicht möglich zu sein, dass ein der demografischen Entwicklung entsprechendes und dazu noch antizyklisch zu der konjunkturellen wirtschaftlichen Entwicklung ausreichendes Ausbildungsplatzangebot mobilisiert werden kann.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage: Welche Perspektiven und Handlungsoptionen ergeben sich für die Berufsbildungspolitik in den nächsten Jahren?

Eine weitere Ausweitung der öffentlich finanzierten Ausbildung ist keine Perspektive: Von den 557.612 neu abgeschlossenen Verträgen wurden bzw. werden etwas mehr als 60.000 Verträge mit öffentlichen Mitteln im Rahmen von Sonderprogrammen, der außerbetrieblichen Ausbildung nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) etc. finanziert[17]. Hinzu kommt eine beträchtliche Zahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, mit wieder steigendem Anteil in den alten Ländern, die mit öffentlich finanzierten Beträgen der Länderressorts, z.B. für erstmals ausbildende Betriebe oder die Fortführung der Ausbildung von Konkurslehrlingen etc. unterstützt werden.

2. Sicherung eines dauerhaften Ausbildungsplatzangebotes sowie strukturelle Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung

Die Bundesregierung wird an dem bereits in der vergangenen Legislaturperiode eingeschlagenen Kurs zur Sicherung eines dauerhaft ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes sowie zur strukturellen Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung festhalten und die begonnenen Aktivitäten und Reformen fortführen einschließlich der für die 15. Legislaturperiode angekündigten Reform des Berufsbildungsgesetzes.

Auf dem zweiten Ausbildungsgipfel von Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften am 9. Oktober 2003 ist u. a. vereinbart worden, im Rahmen einer Arbeitsgruppe auf Staatssekretärsebene Gespräche darüber aufzunehmen, welche zusätzlichen Maßnahmen zur Sicherung eines dauerhaften Ausbildungsplatzangebotes und zur strukturellen Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung ergriffen werden müssen. Ein Schwerpunkt wird sich darauf konzentrieren, wie eine bessere Abstimmung zwischen den einzelnen Bereichen des Bildungssystems vor Ort erreicht werden kann, z. B. an der Schnittstelle zwischen dem Verlassen der allgemein bildenden Schule, dem Beginn einer ggf. erforderlichen berufsvorbereitenden Maßnahme bzw. der Aufnahme einer Berufsausbildung. Ein weiterer Schwerpunkt wird als Thema die Verbesserung der Arbeitsmarktverwertbarkeit von vollzeitschulischen Ausbildungsangeboten haben, die eine gleichwertige Alternative zur dualen Berufsausbildung darstellen. Den Absolventen dieser Ausbildungsgänge soll die Möglichkeit eröffnet werden, eine Abschlussprüfung vor den zuständigen Stellen abzulegen. Ferner wird der vom 304. Plenum der ständigen Kon-

[14] Vgl. die Quellenangabe in **Fußnote 12**. Die Berechnungen wurden anhand der Übertrittsquoten in die duale Berufsausbildung aus dem Jahr 2002 vorgenommen.

[15] Vgl. Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) „Zukunft von Bildung und Arbeit“, Seite 91 und 97, Bonn 2003

[16] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.1.3**, Vortrag von Prof. Dr. Dieter Euler „Berufsausbildung zwischen Krisenverwaltung und Reformgestaltung“, auf der nationalen Berufsbildungskonferenz „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“ am 14./15. Juli 2003 in Schwerin, Dokumentation hrsg. vom BMBF, Bonn 2003.

[17] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.1.1** und **Übersicht 5**

ferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) am 4. Dezember 2003 verabschiedete 10-Punkte-Forderungskatalog zur „Sicherung der Berufsausbildung und Qualifizierung junger Menschen sowie effektive Nutzung aller Ressourcen in der Berufsausbildung“ erörtert werden.

Die im November 2003 aufgenommen Beratungen in der St-Arbeitsgruppe, an der auch hochrangige Vertreter und Vertreterinnen der Spitzenverbände der Wirtschaft, der Gewerkschaften sowie der Kultusminister- und Wirtschaftsministerkonferenz der Länder teilnehmen, werden in diesem Jahr fortgesetzt. Dabei ist u. a. geplant, folgende Themen zu erörtern:

- Ausbildungsausgleich in der Region; Etablierung eines Berufsbildungsdialoges;
- Bereichsübergreifende Konzeption von Berufsausbildungs-Vorbereitungsmaßnahmen; Verbesserung der Ausbildungsreife;
- Durchlässigkeit der beruflichen Bildung;
- Strategie für eine Ausbildungsoffensive 2004.

Darüber hinaus sollen auch Möglichkeiten geprüft werden, die statistische Datengrundlage in der beruflichen Bildung zu verbessern, um z. B. möglichst frühzeitig über belastbare Aussagen zur Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt verfügen zu können.

Reform des Berufsbildungsgesetzes

Im Februar 2004 sind vom Bundesministerium für Bildung und Forschung Eckpunkte für eine geplante Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vorgestellt worden, auf deren Grundlage nach Abstimmung innerhalb der Bundesregierung ein Gesetzesentwurf vorgelegt wird. Die parlamentarischen Beratungen sollen noch vor der Sommerpause aufgenommen werden. Die Vorschläge für die Gesetzesnovellierung sehen vor, dass die bewährten Strukturen und die hohe Flexibilität des Berufsbildungsrechts erhalten bleiben. Diese Flexibilität ermöglicht schon heute die Umsetzung zahlreicher Schritte zur Reform der beruflichen Bildung, die Gegenstand der berufsbildungspolitischen Diskussionen sind. Bei der Reform des BBiG lassen sich fünf Komplexe unterscheiden:

Anrechnungsfähigkeit der verschiedenen Qualifizierungswege

Angesichts des Rückgangs des Ausbildungsplatzangebotes der Wirtschaft wählen immer häufiger Jugendliche als Alternative vollzeitschulische Berufsbildungsangebote, die nur zum Teil einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss vermitteln. Im Ergebnis drängen viele dieser jungen Menschen nach der schulischen Berufsbildungsphase erneut auf den betrieblichen Ausbildungsstellenmarkt.

- Die Bundesregierung wird daher prüfen, den Ländern die Möglichkeit zu erleichtern, schulische Berufsbildungsangebote anzubieten, die verlässlicher zu einer Abschlussprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO vor den zuständigen Stellen führen, um damit die unmittelbare Arbeitsmarkt-Akzeptanz vollzeitschulischer Berufsausbildungsangebote zu erhöhen. Soweit die zuständige Landesbehörde bestätigt, dass solche vollzeitschulischen Ausbildungsgänge der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen, erhielte der Schulabgänger damit einen Rechtsanspruch für die Zulassung zur Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle. Eine solche Regelung beinhaltet gleichzeitig das Angebot an die Länder, ihre schulischen Berufsbildungsgänge von Anfang an auch auf das Ziel dieser Abschlussprüfung auszurichten. Die Länder sind zugleich aufgefordert, ihre vollzeitschulischen Berufsbildungsangebote – so noch nicht geschehen – mit weiterführenden Schulabschlüssen zu verknüpfen.
- Die Zulassungsregelungen zur Abschlussprüfung für Personen mit sonstigen einschlägigen Vorerfahrungen werden modifiziert. U. a. soll die Anschlussfähigkeit zweijähriger Berufe durch einen erleichterten Zugang der Absolventinnen und Absolventen zur Abschlussprüfung in verwandten dreijährigen Berufen verbessert werden.
- Ebenso wird geprüft, die Verwertbarkeit von Teilqualifikationen, die z. B. in beruflichen Schulen erworben werden, auf eine sich anschließende betriebliche Ausbildung zu verbessern. Auch hier soll den Ländern ein größerer Spielraum gegeben werden, ihre schulischen Angebote anrechnungsfähig zu machen.

Neue Chancen für Benachteiligte

Bereits seit Anfang 2003 ist die Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz integriert. Betrieben wird damit ermöglicht, benachteiligten Jugendlichen erste Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit durch Qualifizierungsbausteine zu vermitteln. Eine Rechtsverordnung, die die nähere Ausgestaltung dieser Qualifizierungsbausteine regelt, ist im August 2003 in Kraft getreten.

- Um es Betrieben zu erleichtern, die für die besondere Personengruppe erforderliche sozialpädagogische Betreuung sicherzustellen, wurde Anfang Januar 2004 durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt eine entsprechende Fördermöglichkeit im SGB III verankert.
- Durch das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitmarkt wurde das BBiG dahingehend geändert, dass Betriebe, die Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen anbieten, dieses der zuständigen Stelle anzeigen. Hiermit wird ermöglicht, dass die zuständigen Stellen die ihnen obliegenden Aufsichts- und Beratungspflichten effektiv wahrnehmen können. Die Änderung wird zum 1. Januar 2005 in Kraft treten.
- Um eine Evaluierung der so geschaffenen neuen Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen in den kommenden Jahren vorzubereiten, wurde ebenfalls durch das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt das Berufsbildungsförderungsgesetz mit dem Ziel geändert, statistische Angaben über die Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen zu erhalten.

Flankiert werden diese Maßnahmen u. a. durch das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung[18] sowie die geplante flächendeckende Einführung der BQF-Förderstruktur im Rahmen der berufsvorbereitenden Maßnahmen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III).

---

[18] vgl. den nachfolgenden Abschnitt „Ausbildung für alle“ sowie Teil II, **Kapitel 3.4.3**

Internationale Wettbewerbsfähigkeit sichern

Die deutsche Berufsausbildung hat einen international anerkannt hohen Standard. Der europäische Binnenmarkt, zunehmender internationaler Wettbewerb und die steigende Mobilität der europäischen Bürger erfordern jedoch eine stärkere europäische und internationale Orientierung unseres nationalen Bildungssystems. Es sollen daher Regelungen in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen werden, die die Öffnung nach Europa erleichtern:

- Die Möglichkeit, mit Zustimmung des Ausbildenden Teile der Ausbildung im Ausland durchzuführen, wird rechtlich abgesichert. Dabei soll ein Auslandsabschnitt nicht – wie in manchen anderen europäischen Staaten – ein auf die Ausbildung anrechenbarer Tatbestand sein, sondern integraler Bestandteil der Ausbildung. Das bedeutet auch, dass das Vertragsverhältnis zwischen Auszubildendem und Ausbildenden fortbesteht und beide Vertragsparteien ihren Verpflichtungen nachkommen müssen.
- Gleichzeitig wird durch flexible Regelungen gewährleistet, dass die zuständigen Stellen ihren Überwachungspflichten in geeigneter Weise nachkommen können.

Darüber hinaus wird bei der Schaffung und Neuordnung von Ausbildungsberufen jeweils zu prüfen sein, inwiefern die Vermittlung „europäischer Inhalte“ (z. B. Fremdsprachen) erforderlich ist; darüber hinaus ist zu prüfen, ob Auslandsaufenthalte Wahlbausteine der Ausbildungsordnungen in den Ausbildungsberufen sein können.

Regionale Verantwortung und Kooperation fördern

Das System der beruflichen Bildung lebt von einem konstruktiven Miteinander aller Akteure. Gerade funktionierende regionale Bündnisse für Ausbildung zeigen, welches Potential zur Erschließung von Ausbildungsplätzen und zur Qualitätssicherung in den Regionen vorhanden ist. Der Erfolg solcher Bündnisse kann nicht gesetzgeberisch verordnet werden, sondern hängt in erster Linie von der Kooperationsbereitschaft der Beteiligten, ihrem Engagement und ihrer Innovationsfreude ab.

- Das Berufsbildungsgesetz kann jedoch unterstützende Strukturen für dieses Zusammenwirken anbieten. Die Berufsbildungsausschüsse sollen zu einer zentralen Kommunikationsplattform für Berufsbildung in den Regionen ausgebaut werden. Diesem „gemeinsamen Berufsbildungsausschuss“ wird die regionale Berufsbildungsplanung als neue Aufgabe zugewiesen. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis über die erforderlichen Maßnahmen herbeizuführen, die zur Stärkung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes in der Region erforderlich sind.
- Deshalb sollen auch weitere regionale Akteure wie z. B. die Arbeitsverwaltung, die Kommunen, die Schulen und die Träger an den Beratungen des gemeinsamen Berufsbildungsausschusses teilnehmen und gehört werden.
- Es bietet sich an, den gemeinsamen Berufsbildungsausschuss bei einem in der Region bestehenden, insoweit federführenden Berufsbildungsausschuss anzusiedeln[19].
- Der Bedeutung der beruflichen Schulen für die berufliche Ausbildung und Ausbildungsplatzsicherung entsprechend sollen die Berufsschullehrer dort ein Stimmrecht erhalten.
- Zur Beratung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wird ein nationaler Berufsbildungsrat eingerichtet.

Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Die Bundesregierung bekennt sich zum Berufskonzept. Ausbildungsordnungen nach dem Berufsbildungsgesetz müssen deshalb die Gewähr dafür bieten, dass die Absolventen auf dem Arbeitsmarkt – unabhängig von regionalen und betrieblichen Besonderheiten – breit einsetzbar sind. Bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen darf der im Grundsatz bewährte Sozialpartnerkonsens nicht dazu führen, dass einzelne realisierbare Vorschläge zur Neuordnung oder Schaffung von Ausbildungsberufen allein am Widerstand eines der Beteiligten scheitern. Die Bundesregierung fordert deshalb die Sozialpartner auf, sich auf geeignete Schlichtungsverfahren zu einigen. Sie wird aber auch ohne allgemeine Zustimmung handeln, wenn es ihre gesellschaftliche Verantwortung gebietet.

- Durch eine Erweiterung der Ermächtigungsgrundlage für Erprobungsverordnungen soll die Flexibilität zur Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungsformen und Ausbildungsberufe ausgedehnt werden.
- Die Möglichkeit, Teile der Abschlussprüfung bereits während der Ausbildung abzulegen („gestreckte Abschlussprüfung“) soll als alternative Prüfungsmethode gesetzlich verankert werden.
- Für den Prüfungsausschuss soll die Möglichkeit geschaffen werden, für einzelne Prüfungsgegenstände gutachterliche Stellungnahmen Dritter einzuholen. Damit wird z. B. den Berufsschulen die Möglichkeit eröffnet, die dort erbrachten Leistungen mit in die Bewertung durch den Prüfungsausschuss einzubringen.
- Es wird klargestellt, dass sich der Prüfungsausschuss zentral erstellter Prüfungsaufgaben bedienen kann, sofern diese von einem paritätisch zusammengesetzten Gremium beschlossen wurden.
- Die in immer schnellerem Wandel begriffene berufliche Wirklichkeit fordert auch vom Staat, zügig und flexibel auf Veränderungen zu reagieren. Neuentwicklungen müssen noch rascher erkannt, aufgegriffen und in staatliches Handeln umgesetzt werden. Deshalb sollen die bestehenden Gremienstrukturen beim Bundesinstitut für berufliche Bildung verschlankt werden (insbesondere durch Abschaffung des Länderausschusses, der Fachausschüsse sowie eine Vereinigung von Ständigem Ausschuss und Hauptausschuss).

Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen verengen den Reformprozess nicht auf „Königswege“. Ziel ist vielmehr die Sicherung und der Ausbau der schon bisher im BBiG angelegten Flexibilität des Berufsbildungssystems. Diese Flexibilität gilt es in Zukunft auch unterhalb der gesetzlichen Regelungsebene verstärkt zu nutzen. Beispiele sind nach den Vorstellungen der Bundesregierung:

- Länderübergreifende Definition von Kompetenzstandards im Bereich der berufsbildenden Schulen;
- Verbreiterung und Vereinheitlichung des Zugangs beruflich Qualifizierter zu Hochschulen, etwa auf der Grundlage einer KMK-Vereinbarung; hierbei sollen auch Fragen der Anrechnung von beruflichen Qualifikationen miteinbezogen werden;

[19] Eine bundesgesetzliche Vorgabe hinsichtlich der Definition einer „Region“ empfiehlt sich nicht. Es ist deshalb beabsichtigt, den Landesausschüssen für Berufsbildung eine entsprechende Aufgabe zuzuweisen.

- Verschlankung und Beschleunigung der Abstimmungsverfahren bei der Schaffung und Neuordnung von Ausbildungsberufen;
- durch die Überarbeitung und Anpassung des Gemeinsamen Ergebnisprotokolls von 1972;
- durch Vereinbarung von Entscheidungsfristen und Vermeidung von Doppelbefassungen;
- aktive Wahrnehmung der Letztentscheidungskompetenz des Bundes zur Auflösung von Blockadesituationen;
- Verbesserung der Eingliederungschancen benachteiligter Jugendlicher durch Orientierung der durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Berufsvorbereitung an der Berufsausbildungsvorbereitung des BBiG („neue Förderstruktur“).
- Zusammenführung der auf europäischer Ebene entwickelten Einzelinstrumente wie EUROPASS – Berufsbildung, europäischer Lebenslauf, Diplomzusatz sowie Zeugniserläuterungen (Ausbildungsprofile) und eines Credit-Transfer-Systems auch im Bereich der beruflichen Bildung in einen einheitlichen europäischen Transparenzrahmen für Qualifikationen und Kompetenzen.
- Fortsetzung der Modernisierung der Ausbildungsordnungen durch Implementation von Wahlbausteinen und Wahlpflichtbausteinen; Ausrichtung der Ausbildungsordnungen am arbeitsprozessorientierten Lernen.

Neben den laufenden Neuordnungsarbeiten für vom Bund geregelte Fortbildungsabschlüsse stehen im Bereich der Weiterbildung folgende Aspekte im Mittelpunkt:

- Verknüpfung von Aus- und Fortbildung, wie z. B. Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung als erster Schritt zum Fortbildungsabschluss, arbeitsmarktgängige Weiterbildungsabschlüsse mit Anrechnungsmöglichkeiten auf den Fortbildungsabschluss,
- Nutzung der beruflichen Fortbildung für den Erwerb von Spitzenqualifikationen (Abschlüsse oberhalb der Meister- und Fachwirte-Ebene), Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte und Anrechnung von beruflichen Qualifikationen auf Studienleistungen,
- Evaluierung der zuständigen Stellen im Hinblick auf die ihnen zugewiesenen Aufgaben,
- Erweiterung der Möglichkeiten für die Anrechnung von anderweitig erworbenen Qualifikationen auf Fortbildungsprüfungen,
- Öffnung des Zugangs zu Teilen von geregelten Fortbildungen für Absolventen anderer Fortbildungen,
- Anerkennung von Fortbildungsabschlüssen als gleichwertige Studien- und Prüfungsleistungen durch Vergabe von Leistungspunkten.

Ausbildung für alle

Der Grundsatz „Ausbildung für alle“ hat angesichts des knapper gewordenen Ausbildungsplatzangebotes eine noch größere Bedeutung erlangt. Denn in Zeiten geringerer Auswahlmöglichkeiten haben Jugendliche mit schlechteren Startchancen zunehmend weniger Möglichkeiten, einen Ausbildungsplatz in einem für sie passenden Ausbildungsberuf zu finden.

Neben der breiten Palette an Fördermöglichkeiten nach dem SGB III, die von der Bundesagentur für Arbeit angeboten wird, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001 das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) begonnen. Damit soll die Effizienz der vorhandene Fördermaßnahmen im Sinne besserer Integrationserfolge in Ausbildung und Beschäftigung gesteigert sowie die Ausrichtung der Förderung auf Zielgruppen wie z. B. Migranten und Migrantinnen verbessert werden.

Die Bundesagentur für Arbeit wird ab September 2004 wesentliche Elemente der im Rahmen des BQF-Programms gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung in 24 Regionen der Agentur für Arbeit vor Ort in einer Modellversuchsreihe entwickelten und erprobten ‚Neuen Förderstruktur‘ flächendeckend in ihr Maßnahmesystem übernehmen.

Dabei ist vorgesehen, aus dem bisherigen Maßnahmenset ein zielgruppenübergreifendes, binnendifferenziertes Qualifizierungsangebot zu schaffen, um individuelle Qualifizierungsverläufe zu ermöglichen: Für alle Zielgruppen, die Hilfe beim Einstieg in Berufsausbildung und Beschäftigung benötigen, soll mit einer Grundstufe begonnen werden, deren wichtigste Inhalte sind: Kompetenzfeststellung, Berufswahlhilfen und Berufsorientierung, „Schnupperpraktika“, Aufstellung eines individuellen Förderplans, Bewerbungstraining und eine Grundlagenqualifizierung insbesondere von Medienkompetenz. Nach drei Monaten sind die Möglichkeiten des Übergangs in Ausbildung oder weitere Fördermaßnahmen zu prüfen. Die Grundstufe kann maximal 6 Monate dauern. In einer ggf. sich anschließenden Förderstufe werden Qualifizierungsbausteine als zentrales Element der Kompetenzvermittlung eingesetzt.

Die Modellversuchsreihe zur Entwicklung und Erprobung der ‚Neuen Förderstruktur‘ soll bis Ende 2005 fortgesetzt und auch weiterhin durch eine Prozessbegleitung ergänzt werden. Dabei sollen die inhaltlichen Schwerpunkte der fortgeschrittenen Entwicklung angepasst und die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Modellversuchsreihe bei der Weiterentwicklung der dann flächendeckend eingeführten neuen Förderstruktur berücksichtigt werden.

Parallel dazu hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Modellprogramm „Kompetenzagenturen“ für benachteiligte Jugendliche aufgelegt. Bundesweit werden Kompetenzagenturen an 15 Standorten im Zeitraum von 2002 bis 2006 erprobt. Sie haben zum Ziel, frühzeitige und langfristig wirksame Strategien für eine individuelle Hilfeplanung zur Integration von benachteiligten Jugendlichen in Ausbildung zu entwickeln. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellt für die Erprobung der Kompetenzagenturen insgesamt 10,5 Mio. € zur Verfügung.

Eckpunkte für eine Umlagefinanzierung

Die negative Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt der vergangenen Jahre hat dazu geführt, dass der Anteil öffentlich finanzierter Ausbildungsplätze gegenwärtig einen beträchtlichen Umfang erreicht hat. Hier sind vor allem zu nennen: Das Jugendsofortprogramm JUMP, Laufzeit 1999 bis Ende 2003, mit einem jährlichen Mittelvolumen[20] von mehr als 150 Mio. €, die jährlich neu aufgelegten Bund-Länder-Sonderprogramme zur Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in den neuen Ländern mit

[20] Im Durchschnitt der Jahre seit 1999 wurden für die außerbetriebliche Ausbildung (Art. 4 des JUMP-Programms) etwas mehr als 150 Mio. € aufgewendet.

einem Bundesanteil von rd. 95 Mio. €[21], die erheblichen Finanzvolumina in Höhe von rund 1,8 Mrd. € pro Jahr, die für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sowie im Rahmen der nach dem SGB III durchgeführten außerbetrieblichen Ausbildung[22] und für ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) für benachteiligte nicht behinderte Jugendliche aufgewendet werden. Darüber hinaus haben die Länder in den vergangenen Jahren ihre verschiedenen schulischen Angebote kontinuierlich ausweiten müssen[23].

Die Koalitionsfraktionen im Deutschen Bundestag haben daher Ende Dezember 2003 „Gemeinsame Eckpunkte der SPD-Bundestagsfraktion und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN für ein Gesetz ‚Ausbildungsumlage'" vorgelegt, in denen die Grundlage für einen auszuarbeitenden Gesetzesentwurf zur Neuregelung der Ausbildungsfinanzierung der betrieblichen Berufsausbildung skizziert wird. Wenn es der Wirtschaft gelingt, ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot zur Verfügung zu stellen, bleibt danach eine solche Umlagefinanzierung nachrangig. Die Spitzen der Regierungskoalitionen haben hierzu einen entsprechenden Gesetzesentwurf in den Deutschen Bundestag eingebracht.

Ausbildungsoffensive 2004

Die Bundesregierung wird neben den strukturellen Reformen gemeinsam mit den Sozialpartnern die im vergangenen Jahr im Rahmen der Ausbildungsoffensive begonnenen Maßnahmen und Aktivitäten im Jahr 2004 mit Nachdruck fortführen. Oberste Priorität hat dabei das Ziel, Betriebe und Unternehmen neu oder wieder für die duale Berufsausbildung zu gewinnen und damit zusätzliche Ausbildungsplätze zu akquirieren.

Leitprinzip bei der Fortführung der Ausbildungsoffensive im Jahr 2004 wird die Konzentration der Maßnahmen auf wenige Schwerpunkte sein. Ein Fokus wird dabei auf besondere Personengruppen, ausgewählte Branchen sowie Regionen mit besonderen Problemen gerichtet werden. Es sollen z. B. gezielt die Personengruppen, bei denen sich bereits während des letzten Schuljahres erkennbar Probleme bei der Berufswahlfindung bzw. der Aufnahme einer Berufsausbildung abzeichnen, präventiv angesprochen und gezielte Hilfestellungen gegeben werden, um das Risiko zu minieren, dass diese Jugendlichen am Ende des Vermittlungsjahres 2003/04 ggf. ohne Ausbildungsplatz bleiben.

Dazu werden eine Reihe von themenorientierten Fachkongressen, Mailing-Aktionen sowie weitere öffentlichkeitswirksame Aktivitäten durchgeführt werden, um sowohl die breite Öffentlichkeit als auch Unternehmen und Betrieben für die Bedeutung des Themas „Ausbildungsplätze" zu sensibilisieren. So ist u. a. vorgesehen, Tagungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu den Themen „Ausbildungsreife", „Gewinnung von ausländischen Unternehmern und Unternehmerinnen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze" sowie zum Tag des Ausbildungsplatzes, den die Bundesagentur für Arbeit am 6. Mai 2004 zum neunten Mal veranstalten wird, durchzuführen. Ferner wird das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Rahmen der Initiative „Teamarbeit für Deutschland" durch besondere Veranstaltungen, die einen Schwerpunkt auf den Bereich Ausbildung und die Mobilisierung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen legen, diese Aktivitäten unterstützen[24].

Mit dem Beginn des Jahres 2004 veranstaltet das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit der Initiative „Wissenschaft im Dialog" des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft und den großen Forschungseinrichtungen das „Jahr der Technik". Mit dem Jahr der Technik sollen junge Menschen und insbesondere Schüler und Schülerinnen sowie Schulabsolventen für Technik und Innovation durch zahlreiche Informationsveranstaltungen, Messen, Betriebsbesuche, „Tage der offenen Tür" in technischen und ingenieuruniversitären Forschungseinrichtungen etc. interessiert werden. Dabei sollen auch die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten, die sich neben einem wissenschaftlichen Studium und einer sich ggf. anschließenden Forschungstätigkeit eröffnen, verdeutlicht werden.

Im vergangenen Jahr wurde bereits eine Neujustierung und Konzentration der fünf Programme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Strukturverbesserung der Ausbildungssituation, die zu verschiedenen Zeiten gestartet wurden, unter „einem Dach" vorgenommen[25]. Im Jahr 2004 liegt der Schwerpunkt der Aktivitäten in folgenden Programmen:

STARegio „Strukturverbesserung in ausgewählten Regionen"

In den alten Bundesländern ist seit zwei Jahren in einigen Regionen ein starker Rückgang an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Im aktuellen Vermittlungsjahr 2003/04 deutet der Rückgang der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätze in den alten Ländern von durchschnittlich 25.000 Ausbildungsplätzen auf einen weiteren zu erwartenden Rückgang zum Herbst 2004 hin. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat deshalb das Programm STARegio („Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen") gestartet. Die Koordination des Programms liegt beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Ziel dieses Programms ist es, die Wirtschaft, d. h. ausbildende und bislang nicht ausbildende Betriebe, durch gezielte, regionale Projekte und Maßnahmen für die Bereitstellung betrieblicher Ausbildungsplätze in den alten Ländern zu gewinnen. STARegio soll so zu „Mehr an Ausbildung" motivieren. Hierzu gehört die Organisation und Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbünden, ein gezieltes Ausbildungscoaching sowie die gezielte Beratung und Unterstützung von Betrieben durch ein externes Ausbildungsmanagement[26].

Das Programm STARegio wurde auf der Konferenz „Region – Betrieb – Kooperation" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung am 21./22. Oktober 2003 in Gelsenkirchen

---

[21] Für die zur Zeit laufenden Sonderprogramme zur Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in den neuen Ländern wurden im Durchschnitt der letzten vier Jahre jährlich rd. 95 Mio. € bereitgestellt.

[22] Ende Dezember 2003 befanden sich bundesweit 75.733 Jugendliche in einer Berufsausbildung in außerbetrieblicher Einrichtung (BaE), vgl.: Arbeitsmarkt in Zahlen, Berufsberatung, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter, Monat Dezember 2003.

[23] Die Gesamtzahl der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahres, des Berufsvorbereitungsjahres und der Berufsfachschulen hat sich von 363.531 im Jahr 1993 auf 574.950 im Jahr 2002 erhöht.

[24] Aktuelle Informationen unter www.teamarbeit-fuer-deutschland.de

[25] Vgl. **Kapitel 6**

[26] Zur Erleichterung der Arbeit vor Ort wurden 2003 vier Handbücher entwickelt und veröffentlicht, zu den Themen: Coaching von Ausbildungsinitiativen, Gestaltung von Ausbildungsverbünden; Rechtsratgeber für Verbundausbildung sowie zur Förderung von Verbundausbildung.

der Öffentlichkeit vorgestellt. Themen der Arbeitsforen auf der Konferenz waren: Initiierung von neuen Ausbildungsverbünden; Schaffung zusätzlicher Ausbildungsnetzwerke; Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe durch externes Ausbildungsmanagement, Regionale Analysen des Ausbildungsplatzpotenzials; formelle Organisation und Rechtsfragen bei Ausbildungsverbünden und Netzwerken.

Bis Ende November 2003 gingen insgesamt 85 Projektanträge ein, von denen nach einer fachlichen Bewertung 20 Projekte zur Bewilligung ausgewählt wurden, davon konnten sechs Projekte mit ihrer Arbeit bereits beginnen. Für das Programm stehen – kofinanziert mit Finanzmitteln aus dem Europäischen Sozialfonds – bis 2007 insgesamt rund 25 Millionen € zur Verfügung. Auf der Basis der in den Richtlinien für 2003 festgelegten Förderhöchstsumme je Projekt von 250.000 € werden voraussichtlich rund 70 Projekte im Rahmen des Programms gefördert werden können. Die Laufzeit der Projekte beträgt 18 Monate mit einmaliger Verlängerungsmöglichkeit.

Programm „Ausbildungsplatzentwickler West“

Nach den positiven Erfahrungen, die im Rahmen des Ende 1995 in den neuen Ländern gestarteten Sonderprogramms „Ausbildungsplatzentwickler – Ost“ gemacht wurden, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung nach einer Abstimmung mit den Wirtschaftsverbänden die Auflage eines begrenzten neuen Programms „Ausbildungsplatzentwickler West“ vereinbart. Danach sollen nun auch in Regionen Westdeutschlands zusätzliche Ausbildungsplatzentwickler gefördert werden, in denen ein großes Missverhältnis zwischen den Ausbildungsplatz suchenden Jugendlichen und dem regional verfügbaren freien Angebot an Ausbildungsplätzen besteht. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung gewährt Zuwendungen für die Finanzierung von Ausbildungsplatzentwicklern und Ausbildungsplatzentwicklerinnen, die von den für die Berufsausbildung „zuständigen Stellen“ (in der Regel Kammern) für die Maßnahme zusätzlich eingestellt werden.

Es ist vorgesehen, zunächst für den Zeitraum 2004 bis 2006 für das neue Programm „Ausbildungsplatzentwickler West“ öffentliche Finanzmittel in Höhe von jährlich rund 4 Mio. € zur Verfügung zu stellen. Die Förderung wird durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Für die Beantragung der Fördermittel sowie der Weiterleitung der Gelder an diejenigen zuständigen Stellen, die zusätzliche Ausbildungsplatzentwickler einstellen wollen, sind in der Regel die entsprechenden Dachorganisationen der zuständigen Stellen (z. B. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Bundesverband der Freien Berufe) zuständig. Es ist vorgesehen, dass sich die betroffenen zuständigen Stellen zu 50 % an der Finanzierung beteiligen. Nach Berechnungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung können durch das Programm bis zu 60 zusätzliche Ausbildungsplatzentwickler in Westdeutschland finanziert werden. Der Programmstart ist in der ersten Jahreshälfte 2004 vorgesehen.

Branchenkampagne

Zur Sicherung und Steigerung der Ausbildungsförderung im Bereich innovativer Technologien hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im vergangenen Jahr eine erste Auftaktveranstaltung mit seinen wichtigsten Programmträgern aus den Bereichen Nanotechnologie, Biotechnologie, Mikrosystemtechnik und optische Technologien durchgeführt. Dabei wurde sowohl das große Wachstumspotenzial dieser Technologien, als auch das hohe Interesse und der hohe Bedarf an einer Ausbildungsförderung und -vorsorge im nichtakademischen Bereich deutlich. Als Folgemaßnahmen wurde die Verzahnung regionaler Berufsbildungsaktivitäten mit bestehenden regionalen Forschungsnetzwerken und Kompetenznetzen vereinbart. Dazu sollen gezielt Forschungsmedien für das Ausbildungsthema genutzt sowie eine Broschüre zum „Wirtschafts- und Ausbildungspotenzial in innovativen Forschungsbereichen“ und ein „Medienservicepaket“ für Journalisten über neu geordnete und existierende Berufsprofile im Bereich der genannten Zukunftstechnologien erarbeitet werden. Ferner wurden die Vorbereitung einer übergreifenden Marketingkampagne 2004 und regelmäßige Abstimmungen der Berufsbildungsabteilung mit den betreffenden Forschungsbereichen mit dem Ziel der Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze verabredet.

3. Ausbildungsstellensituation 2003

In der gesetzlichen Definition nach § 3 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) ergibt sich das Angebot an Ausbildungsplätzen aus der Zahl der bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der bis zum 30. September neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowie der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen. Es gibt darüber hinaus Nachfrage und Angebote bei Ausbildungsplätzen, die in diesen Abgrenzungen nicht erfasst werden und statistisch nicht nachweisbar sind[27].

Nach dieser Definition betrug am 30. September 2003 das Angebot 572.452 Ausbildungsplätze, das sind 17.876 weniger als im Vorjahr. Der Rückgang im Vorjahr lag bei -48.443. Zugleich hat sich die Anzahl der Nachfragenden auf 592.627 verringert, das ist ein Rückgang um 3.079 oder -0,5 % im Vergleich zum Jahr 2002. Die Angebots-Nachfrage-Relation hat sich nach den Verbesserungen in den Jahren 2000 und 2001 wieder verschlechtert, und zwar bundesweit von 99,1 Ausbildungsplätzen pro 100 Nachfragende im Jahr 2002 auf nunmehr 96,6 (vgl. **Übersicht 1**).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2003

Bis zum 30. September 2003 wurden bundesweit 557.612 neue Ausbildungsverträge[28] abgeschlossen. Damit war im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang von 14.711 Verträgen oder -2,6 % zu verzeichnen.

[27] So dürfte es z. B. weitere Ausbildungsplätze gegeben haben, die am 30.09. noch unbesetzt waren. Da Betriebe und Unternehmen nicht verpflichtet sind, ihre freien Ausbildungsplätze der Bundesagentur für Arbeit zu melden, konnten diese auch statistisch nicht erfasst werden.

[28] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.1.1**

Übersicht 1: Angebot und Nachfrage seit 1993, Bundesgebiet sowie alte und neue Länder[1])

	Neue Ausbildungsverträge	Offene Plätze	Noch nicht Vermittelte	Angebot	Nachfrage	Angebots-Nachfrage-Relation	Überhang	Verträge	Angebot	Nachfrage
Insgesamt										
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	67.978			
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	35.182	-0,4	-5,1	-0,1
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	19.252	0,8	-0,8	1,8
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	-3.511	0,3	-1,3	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	-21.557	2,3	0,7	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	-12.271	4,3	3,7	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	-5.926	3,0	2,9	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	2.048	-1,5	-1,1	-2,3
2001	614.236	24.535	20.462	638.771	634.698	100,6	4.073	-1,2	-1,3	-1,6
2002	572.323	18.005	23.383	590.328	595.706	99,1	-5.378	-6,8	-7,6	-6,1
2003	557.612	14.840	35.015	572.452	592.627	96,6	-20.175	-2,6	-3,0	-0,5
Alte Länder										
1993	456.959	83.307	13.905	540.266	470.864	114,7	69.402			
1994	435.388	52.462	16.902	487.850	452.290	107,9	35.560	-4,7	-9,7	-3,9
1995	436.082	42.889	18.821	478.971	454.903	105,3	24.068	0,2	-1,8	0,6
1996	434.648	33.642	23.896	468.290	458.544	102,1	9.746	-0,3	-2,2	0,8
1997	448.323	25.112	30.793	473.435	479.116	98,8	-5.681	3,1	1,1	4,5
1998	468.732	22.775	22.297	491.507	491.029	100,1	478	4,6	3,8	2,5
1999	482.213	22.657	18.517	504.870	500.730	100,8	4.140	2,9	2,7	2,0
2000	483.082	24.760	14.214	507.842	497.296	102,1	10.546	0,2	0,6	-0,7
2001	480.183	23.618	11.962	503.801	492.145	102,4	11.656	-0,6	-0,8	-1,0
2002	447.426	17.123	13.180	464.549	460.606	100,9	3.943	-6,8	-7,8	-6,4
2003	434.747	13.994	22.267	448.741	457.014	98,2	-8.273	-2,8	-3,4	-0,8
Neue Länder und Berlin										
1993	113.161	2.430	3.854	115.591	117.015	98,8	-1.424			
1994	132.694	1.690	2.068	134.384	134.762	99,7	-378	17,3	16,3	15,2
1995	136.692	1.325	6.141	138.017	142.833	96,6	-4.816	3,0	2,7	6,0
1996	139.679	1.305	14.562	140.984	154.241	91,4	-13.257	2,2	2,1	8,0
1997	139.194	752	16.628	139.946	155.822	89,8	-15.876	-0,3	-0,7	1,0
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	-12.749	3,3	3,2	0,9
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.650	93,7	-10.066	3,5	3,6	1,6
2000	138.611	930	9.428	139.541	148.039	94,3	-8.498	-6,8	-6,7	-7,3
2001	134.053	917	8.500	134.970	142.553	94,7	-7.583	-3,3	-3,3	-3,7
2002	124.897	882	10.203	125.779	135.100	93,1	-9.321	-6,8	-6,8	-5,2
2003	122.865	846	12.748	123.711	135.613	91,2	-11.902	-1,6	-1,6	0,4

[1]) Zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage vor dem Jahr 1993 siehe die Berufsbildungsberichte der Jahre bis 2000

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebungen zum 30. September

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge entwickelte sich im Jahr 2003 in fünf der insgesamt sieben Ausbildungsbereiche rückläufig, jedoch mit unterschiedlicher Intensität. So waren bundesweit die Rückgänge im Handwerk (-8.105 bzw. -4,7%) sowie bei den Freien Berufen (-3.846 bzw. -7,2%) am größten, gefolgt von den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel (-2.798 bzw. -0,9%) und Öffentlicher Dienst (-1.019 bzw. -6,9%). Im zahlenmäßig kleinsten Ausbildungsbereich der Seeschifffahrt wurden 35 Verträge (-19,2%) weniger abgeschlossen. Dagegen war im Bereich der Landwirtschaft wie im vergangenen Jahr ein Aufwuchs zu verzeichnen, und zwar um 1.019 neue Verträge oder +7,3%. Auch in der Hauswirtschaft gab es geringfügig mehr Ausbildungsverträge, ein Plus von 69 Verträgen bzw. 1,4%.

Im gesamten Öffentlichen Dienst, d. h. in der Bundesverwaltung, den Ländern und Kommunen, wird ein erheblicher Teil der abgeschlossenen Ausbildungsverträge statistisch in anderen Ausbildungsbereichen insbesondere im Bereich von Industrie und Handel erfasst. Dies gilt auch für einen Teil der Ausbildungsleistungen, der im Bereich der Freien Berufe erbracht wird. Die im vergangenen Jahr aufgetretenen Rückgänge resultieren zum Teil auch aus der statistischen Zuordnung zu anderen Ausbildungsbereichen oder wenn z. B. Kommunen einen Teil ihrer Dienstleistungen privatisiert haben und damit nicht mehr selbst in diesem Bereich als Ausbilder tätig sind.

In der Bundesverwaltung wurde im Jahr 2003 das Angebot an Ausbildungsplätzen um rund 12,6% auf 5.809 Plätze erhöht. Darin eingeschlossen sind Ausbildungsverträge in Berufen, die anderen Ausbildungsbereichen zugeordnet werden.

Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Rahmen von § 48 a Berufsbildungsgesetz bzw. § 42 b Handwerksordnung nicht in Betracht kommt, können die zuständigen Stellen entsprechende Ausbildungsregelungen treffen, die sich an entsprechenden Empfehlungen des Hauptausschusses sowie Vorschlägen des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) orientieren und aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt wurden. Auf der Basis dieser Regelungen wurden im Jahr 2003 bundesweit 13.697 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies sind 570 Ausbildungsverträge (oder +4,5%) mehr als 2002 (alte Länder: 7.071, neue Länder: 6.639 Verträge), die in der Gesamtzahl der eingetragenen Ausbildungsverträge enthalten sind.

Alte Länder im Einzelnen

In den alten Ländern wurden 434.747 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit ist die Anzahl der Neuverträge um 12.679 bzw. -2,8% im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen (vgl. **Übersicht 2**). Auf Grund der demographischen Entwicklung wird es jedoch in den nächsten Jahren erforderlich sein, wieder mehr Ausbildungsverträge abzuschließen, wenn sich die Ausbildungschancen der Jugendlichen nicht verschlechtern sollen. Die Wirtschaft bleibt daher weiterhin gefordert, verstärkt in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses zu investieren.

Zu einem spürbaren Rückgang kam es wiederum im Handwerk mit einer Verringerung um 5.941 Verträge oder -4,3% sowie bei den Freien Berufen. Hier ging die Anzahl der neuen Verträge um 3.340 oder -7,2% zurück. In Industrie und Handel verringerte sich die Zahl der Neuverträge um 3.247 bzw. -1,4% im Vergleich zum Jahr 2002, im Öffentlichen Dienst ging die Anzahl der neuen Verträge um 608 oder -5,4% zurück. Auch im Bereich der Hauswirtschaft war ein geringer Rückgang von 99 Verträgen oder -3,0% sowie in der Seeschifffahrt um 13 Verträge oder -8,7% zu verzeichnen. Dagegen gab es in der Landwirtschaft auch 2003 erneut einen leichten Zuwachs, und zwar von 569 Verträgen (+6,0%).

Von der Zahl der neu abgeschlossenen Verträge stellt die Wirtschaft in den alten Ländern rund 95% in Betrieben für die Jugendlichen zur Verfügung, knapp 5% der Jugendlichen werden im Rahmen der Benachteiligtenförderung sowie der Reha-Ausbildung nach dem SGB III ausgebildet. In absoluten Zahlen sind dies 21.000 Ausbildungsverträge, die mit öffentlichen Mitteln voll gefördert wurden, darunter befinden sich rund 19.400 Verträge oder knapp 93%, die von Jugendlichen in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung abgeschlossen wurden.

Neue Länder und Berlin im Einzelnen

In den neuen Ländern und Berlin hat sich die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge um 2.032 reduziert. Mit 122.865 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurde das Vorjahresergebnis um -1,6% unterschritten. Dieser Rückgang dürfte nach wie vor auf die Einschätzung der Betriebe und Unternehmen im Hinblick auf die unsichere wirtschaftliche Entwicklung zurückzuführen sein. Dazu kommt auch eine durch die Demografie bedingte bereits leicht zurückgehende Nachfrage. Ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsplatzangebot ergibt sich aus der anhaltend schlechten Situation auf dem Arbeitsmarkt in den neuen Ländern. Der Abnahme der Beschäftigung in den neuen Ländern in der Zeit von 1999 bis 2002 von 492.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (-8,5%) entspricht einem Rückgang von 37.000 Jugendlichen in Ausbildung (-8,9%)[29].

Von der Zahl der neu abgeschlossenen Verträge stellt die Wirtschaft in den neuen Ländern rund 68% in Betrieben für die Jugendlichen aus den neuen Ländern zur Verfügung, rund 32% der Jugendlichen werden im Rahmen der Benachteiligtenförderung sowie der Reha-Ausbildung nach dem SGB III, des Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramms Ost 2003 sowie von Sonderprogrammen der neuen Länder oder des Jugendsofortprogramms (Artikel 4) oder in Betrieben der alten Länder ausgebildet. In absoluten Zahlen sind dies rund 39.400 Ausbildungsverträge, die mit öffentlichen Mitteln voll gefördert wurden, darunter befinden sich rund 23.600 Verträge oder rund 60%, die von Jugendlichen in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung abgeschlossen wurden; die restlichen 40% der Verträge entfielen auf staatlich finanzierte Sonderprogramme in den neuen Ländern.

In vier Ausbildungsbereichen gab es Rückgänge bei den neu abgeschlossenen Verträgen, in den anderen drei waren leichte Zuwächse zu verzeichnen. Wie in den alten Ländern war das Minus im Handwerk mit einem Rückgang von 2.164 Verträgen oder -6,3% am größten (vgl. **Übersicht 3**), gefolgt von den Freien Berufen mit 506 Verträgen (-7,5%) sowie dem Öffentlichen Dienst (-407 oder -11,3%). Ein geringfügiger Rückgang war auch bei den Berufen in der Seeschifffahrt zu verzeichnen: 22 Verträge weniger als 2002 (-68,8%). Dagegen wurden in den Bereichen Landwirtschaft 569 (+6,0%), in Industrie und Handel 449 (+0,6%) sowie in der Hauswirtschaft 168 (+10,9%) Verträge mehr abgeschlossen.

[29] Vgl. Teil II, **Kapitel 2.3.2**

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den alten Ländern 1999 bis 2003

	1999	2000	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr	2003	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl		Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	250.545	255.997	2,2	258.693	1,1	237.339	-8,3	234.092	-1,4
Handwerk	162.037	156.484	-3,4	150.025	-4,1	139.477	-7,0	133.536	-4,3
Öffentlicher Dienst [1])	11.486	11.710	2,0	11.521	-1,6	11.214	-2,7	10.606	-5,4
Landwirtschaft	10.719	10.177	-5,1	9.221	-9,4	9.492	2,9	10.061	6,0
Freie Berufe [1])	43.880	45.182	3,0	47.173	4,4	46.467	-1,5	43.127	-7,2
Hauswirtschaft	3.404	3.405	0,0	3.419	0,4	3.287	-3,9	3.188	-3,0
Seeschifffahrt	142	127	-10,6	131	3,1	150	14,5	137	-8,7
Insgesamt	**482.213**	**483.082**	**0,2**	**480.183**	**-0,6**	**447.426**	**-6,8**	**434.747**	**-2,8**

[1]) Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebungen zum 30. September

Übersicht 3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 1999 bis 2003

	1999	2000	Veränderung zum Vorjahr	2001	Veränderung zum Vorjahr	2002	Veränderung zum Vorjahr	2003	Veränderung zum Vorjahr
	Anzahl		Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	83.006	78.421	-5,5	78.528	0,1	74.024	-5,7	74.473	0,6
Handwerk	48.513	42.998	-11,4	38.439	-10,6	34.411	-10,5	32.247	-6,3
Öffentlicher Dienst [1])	3.454	3.867	12,0	3.857	-0,3	3.601	-6,6	3.194	-11,3
Landwirtschaft	4.935	4.558	-7,6	4.474	-1,8	4.499	0,6	4.949	10,0
Freie Berufe [2])	7.163	7.311	2,1	7.145	-2,3	6.787	-5,0	6.281	-7,5
Hauswirtschaft	1.714	1.443	-15,8	1.607	11,4	1.543	-4,0	1.711	10,9
Seeschifffahrt	17	13	-23,5	3	-76,9	32	966,7	10	-68,8
Insgesamt	**148.802**	**138.611**	**-6,8**	**134.053**	**-3,3**	**124.897**	**-6,8**	**122.865**	**-1,6**
Nachrichtlich: Ost-West-Mobilität [3])	13.970	14.400	3,1	13.140	-8,8	11.535	-12,2	15.352	33,1
Verträge von Jugendlichen aus den neuen Ländern und Berlin insgesamt	162.772	153.011	-6,0	147.193	-3,8	136.432	-7,3	138.217	1,3

[1]) Ohne Laufbahnausbildungen im Beamtenverhältnis und ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind.

[2]) Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind.

[3]) Zusatzerhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung in Berufsschulen der alten Länder über Schüler/Schülerinnen aus den neuen Ländern, die eine Ausbildung in den alten Ländern begonnen haben. Durch die ab 2000 rückwirkend vorgenommene Zurechnung Berlins zu den neuen Ländern entfallen die vorher ausgewiesenen Zahlen über die Binnenpendler/Binnenpendlerinnen innerhalb Berlins.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Erhebungen zum 30. September sowie Mobilitätsuntersuchungen

Entwicklung der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträge

Neben Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist insbesondere die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge[30] für die Beurteilung der Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt von Bedeutung. Eine unmittelbare Unterscheidung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge außerhalb der staatlichen Sonderprogramme, der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III und der Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III ist weder anhand der Daten der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September noch anhand der Zahlen des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember möglich. Es können Berechnungen durchgeführt werden, die jedoch mit gewissen Unsicherheiten behaftet sind[31].

Die Zahl der neu besetzten außerbetrieblichen Ausbildungsplätze ist im Jahr 2003 im Vergleich zum Vorjahr im Saldo etwas angestiegen. Sie betrug nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit bundesweit 60.369 Plätze (2002: 59.799). In den neuen Ländern gab es 39.361 außerbetriebliche Plätze. Damit war hier insgesamt ein Zuwachs der außerbetrieblich abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 1.258 oder (+1,5%) zu verzeichnen[32]. Insbesondere in Berlin (+481), Mecklenburg-Vorpommern (+442) und Thüringen (+354) wurden mehr, in Sachsen dagegen (-492) weniger außerbetriebliche Verträge abgeschlossen. In den alten Ländern wurden insgesamt 21.008 außerbetriebliche Verträge abgeschlossen, dies sind 688 weniger als im Vorjahr (Niedersachsen: -385; Nordrhein-Westfalen: -277).

Auf der Grundlage der Daten über außerbetriebliche Ausbildung gemäß SGB III sowie im Rahmen von Sonderprogrammen und dem Jugendsofortprogramm[33] hat das Bundesinstitut für Berufsbildung durch Subtraktion von der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Verträge die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse ermittelt. Danach ist die Zahl der rein betrieblichen Neuabschlüsse bundesweit um rund 15.281 Plätze (-3,0%) gesunken und lag im Jahr 2003 bei 497.243. Der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Ländern und Berlin kam auch im Jahr 2003 eine große Bedeutung zu: Ihr Anteil an der Gesamtzahl aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag bei 32,0% (2002: 30,5%). Der Vergleichswert für die alten Länder liegt bei 4,8% (2002: 4,8%).

Insbesondere im Hinblick auf den in wenigen Jahren eintretenden deutlichen Rückgang der für eine Ausbildung zur Verfügung stehenden Anzahl von Jugendlichen bleibt die Wirtschaft in den neuen Ländern gefordert, ihre Ausbildungsleistungen zu erhöhen, um den benötigten Fachkräftenachwuchs sicherstellen. Nach den jüngsten Vorausberechnungen werden ab 2006 – die Ausbildungsbeteiligungsquoten von 2002 unterstellt – bereits 4.300 Ausbildungsverträge weniger erforderlich sein, bis 2009 dürfte zusammen genommen die Zahl der Neuverträge um weitere 37.000 Verträge zurück gehen. Damit dürfte sich auch der hohe Anteil öffentlich finanzierter Ausbildung schrittweise verringern.

Am 30. September 2003 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen

Die Anzahl der zum 30. September 2003 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen[34] erhöhte sich gegenüber dem Jahr 2002 um 11.632 bzw. +49,7% auf insgesamt 35.015 (Anteil junge Frauen: 46,5%). Dies sind 4,9% der insgesamt 719.571 Jugendlichen, die im Vermittlungsjahr 2002/03 bei der Bundesagentur für Arbeit als Bewerber und Bewerberinnen registriert wurden. Die Anzahl der noch unbesetzten Ausbildungsplätze ging weiter zurück, und zwar um 3.165 bzw. -17,6% auf 14.840. Dies sind 2,7% der insgesamt 546.660 Ausbildungsstellen, die der Bundesagentur für Arbeit gemeldet wurden.

In den alten Ländern waren nach der Ausbildungsvermittlungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30. September 2003 noch 22.267 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert (Anteil junge Frauen: 46,3%). Dies sind 9.087 oder +68,9% mehr als 2002. Diesen noch nicht vermittelten Jugendlichen standen 13.994 unbesetzte Ausbildungsplätze gegenüber. Damit war erstmals seit 1999 in den alten Ländern wieder eine negative Ausbildungsplatzbilanz zu verzeichnen; als einziges Land schloss Baden-Württemberg mit einer rein rechnerisch leicht positiven Bilanz das Berufsberatungsjahr 2002/2003 ab. Darüber hinaus war der Ausbildungsmarkt in den alten Ländern weiterhin durch regionale und berufsstrukturelle Ungleichgewichte gekennzeichnet. Zu den Regionen mit einem größeren Defizit an Ausbildungsplätzen gehören vor allem die Stadtstaaten, nach wie vor im industriellen Umbruch befindliche Regionen, strukturschwächere ländliche Gebiete sowie den neuen Ländern benachbarte Regionen, in denen auch Jugendliche aus den neuen Ländern Ausbildungsplätze suchten. Unter den 141 Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort der alten Länder gab es mit 86 (Vorjahr: 55) wieder eine größere Zahl von Bezirken, in denen am 30. September mehr unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen als unbesetzte betriebliche Plätze registriert wurden.

Andererseits blieben in Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort mit besserer Ausbildungsplatzsituation trotzdem Bewerber und Bewerberinnen unvermittelt, weil das noch freie Ausbildungsplatzangebot nicht ihren Berufswünschen oder ihre Qualifikation nicht den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe entsprach. Mehr als 47% der bei der Bundesagentur für Arbeit am 30. September 2003 gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze, dies waren bundesweit etwas mehr als 7.000, wurden im Bereich der Industrie- und Handelskammern angeboten, auf das Handwerk entfielen knapp 40% bzw. rd. 5.800 der gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätze.

In den neuen Ländern und Berlin betrug am 30. September 2003 die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen 12.748 (Anteil junge Frauen: 46,9%), denen 846 noch unbesetzte betriebliche Stellen gegenüberstanden. Dort war am 30. September 2003 mit Ausnahme von zwei Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort (Wittenberg und Zwickau) in allen anderen 38 Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort ein Defizit an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass zu diesem Zeitpunkt von dem Gesamtkontingent der Programmplätze im Bund-Länder-Sonderprogramm 2003 (14.000) und den ergänzenden Länderprogrammen (6.294) rund 6.436 Plätze noch nicht eingesetzt waren.

[30] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.1.1**

[31] Ausführliche Hinweise hierzu befinden sich im Berufsbildungsbericht 2000, Teil II, Kapitel 1.1.1

[32] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.1.1 Übersicht 5**

[33] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.1.1, Übersicht 8**

[34] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.1.2**

Nachvermittlung bis zum 31. Dezember 2003

Auf dem zweiten Ausbildungsgipfel am 9. Oktober 2003 wurde bekräftigt, die jedes Jahr von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführten Nachvermittlungsaktionen erstmals in enger Kooperation zwischen den zuständigen Stellen und jeweiligen Arbeitsämtern durchzuführen, um damit noch besser als bisher unbesetzte oder wieder frei gewordene Ausbildungsplätze und unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen in der Region zusammen zu bringen. Bewährt haben sich auch thematische Ausrichtungen und Schwerpunktsetzungen in den Aktivitäten der Ausbildungsplatzkonferenzen, z.B. die Initiierung von Verbundausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnologien, Verbesserung der Situation einzelner Personengruppen, wie leistungsschwächerer Bewerber und Bewerberinnen.

Die mit dem Job-AQTIV-Gesetz ab dem Jahr 2002 gesetzlich vorgeschriebene Eingliederungsvereinbarung für Arbeitslose und Ausbildungssuchende hat die Berufsberatung der Arbeitsämter bei den Beratungs- und Vermittlungsgesprächen mit den Jugendlichen eingesetzt. So wurde mit jedem zum 30. September 2003 noch nicht vermittelten Bewerber bzw. jeder noch nicht vermittelten Bewerberin vereinbart, welche Aktivitäten bis Ende des Jahres zur beruflichen Eingliederung zu unternehmen sind, welche Verpflichtungen der Jugendliche dabei zu übernehmen und welche Maßnahmen die Agentur für Arbeit vor Ort zu veranlassen hat.

Die Anzahl der am 30. September 2003 noch unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern reduzierte sich bis zum 31. Dezember 2003 um 10.572 oder -47,5% auf 11.695 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2002: 7.584). Diesen Jugendlichen stand ein Ausbildungsangebot von 4.095 unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätzen gegenüber.

In den neuen Ländern sank die Anzahl der Ende September noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen bis zum 31. Dezember 2003 um 8.170 oder rund 64% auf 4.578 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen (Ende Dezember 2002: 4.775). Für diese Jugendlichen waren 182 betriebliche Ausbildungsplätze und 392 Programmplätze des Bund-Länder-Sonderprogramms sowie der Länderprogramme noch verfügbar.

Bundesweit konnten darüber hinaus in 17 Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort, die mehr als 400 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen aufwiesen, rund 1.800 Ende Dezember unvermittelte Jugendliche zusätzlich in eine außerbetriebliche Ausbildung nach Art. 4 des Jugendsofortprogramms aufgenommen werden. Voraussetzung war, dass die Fortführung der Ausbildung im 2. Ausbildungsjahr durch einen Betrieb gewährleistet ist. Außerdem wurden weitere außerbetriebliche Ausbildungsplätze nach § 242 SGB III kurzfristig bereitgestellt.

Ende Dezember 2003 waren damit bundesweit 16.273 der am 30. September 2003 unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen noch ohne einen Ausbildungsplatz. Das sind 3.914 mehr als im Dezember 2002 (12.359 Jugendliche). Im Zeitraum Oktober bis Dezember 2003 sind darüber hinaus wie in den vergangenen Jahren weitere Jugendliche hinzugekommen, die noch einen Ausbildungsplatz für das bereits laufende Ausbildungsjahr suchten und in die Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsämter einbezogen wurden. Dabei handelt es sich u.a. um Jugendliche, die ihren Ausbildungsvertrag während der Probezeit selbst gekündigt haben, den Ausbildungsplatz wechseln oder von ihrem Ausbildungsbetrieb eine Kündigung erhielten und deshalb wieder einen Ausbildungsplatz suchten. Noch nicht vermittelt waren aus dieser Gruppe Ende Dezember 2003 rund 19.328 Jugendliche.

4. Vorausschätzung der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Jahr 2004

Für 2003 wurde auf der Grundlage der Schulabgängervorausschätzung des Statistischen Bundesamtes, auf der Basis erfahrungsgestützter Übergangsquoten der Schulabgänger und Schulabgängerinnen aus den verschiedenen Schularten (einschließlich Berufsvorbereitungsjahr und Berufsgrundbildungsjahr) und unter Berücksichtigung der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr mit einer Nachfrage nach Ausbildungsplätzen von 601.000 Jugendlichen (+/-1,0 Prozent) gerechnet[35]. Tatsächlich lag die Nachfrage im Jahr 2003 mit 592.627 um 8.373 oder 1,4% niedriger als vorausgeschätzt.

Nachfragevorausschätzungen sind mit Unsicherheiten behaftet. Bei der hier vorgenommenen Vorausschätzung wird ein etwa gleich bleibendes Interesse der Jugendlichen an der dualen Berufsausbildung unterstellt und dass die Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen des Jahres 2004 in etwa die gleichen Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt vorfinden werden wie im Jahr zuvor. Die Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen entwickelt sich nicht unabhängig von den Veränderungen auf der Angebotsseite des Lehrstellenmarktes. Kommt es aufgrund konjunktureller Entwicklungen zu einer quantitativen Zu- oder Abnahme bei den angebotenen Lehrstellen, so führt dies tendenziell auch zu einer gleichgerichteten Veränderung der Nachfrage, was die Unsicherheiten für eine Nachfrageprognose noch verstärkt. Zudem zeigen die Erfahrungen mit wirtschaftskonjunkturellen Prognosen, dass es auch für relativ kurzfristige Vorhersagezeiträume zunehmend schwieriger wird, zu zuverlässigen Vorhersagen zu gelangen.

Bundesweit ist nach der schulabgängerbasierten Schätzvariante für 2004 mit einer Nachfrage von 602.000 zu rechnen. Dies wären rund 9.400 Nachfrager und Nachfragerinnen oder 1,6% mehr als in 2003[36].

Vorausschätzung der Nachfrage 2004 für die alten Länder

Für das Ausbildungsjahr 2004 ist bei gleich bleibenden Bedingungen auf der Angebotsseite des Ausbildungsstellenmarktes und bei einem unveränderten Interesse der Jugendlichen an dualer Ausbildung mit einer wohnortbezogenen Nachfrage von 452.000 zu rechnen. Dies ist das Ergebnis der schulabgängerbasierten Vorausschätzung. Im Jahr 2003 waren 442.014 Nachfrager und Nachfragerinnen registriert worden; der Zuwachs gegenüber 2003 würde rund 10.000 (+2,3%) betragen. Folgt man wiederum der in der Bilanz üblichen betriebsbezogenen Nachfrageberechnung und ordnet die Ost-West-Pendler den alten Ländern zu (2003: rund 15.000) so würde 2004 das Nachfragevolumen 467.000 Personen umfassen, wiederum gut 10.000 mehr als im Vorjahr (Ist-Wert für 2003: 457.014).

---

[35] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Teil I, Kapitel 3 sowie Teil II, Kapitel 1.4

[36] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.4** und die dort vorgenommenen verschiedenen Modellrechnungen

Vorausschätzung der Nachfrage 2004 für die neuen Länder und Berlin

In den neuen Ländern und Berlin könnte die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen wohnortbezogen um rund 600 auf 150.000 (2003: 150.613) abnehmen. Dass der Rückgang trotz einer Verringerung der Absolventen aus allgemein bildenden Schulen um 4.200 nicht stärker ausfällt, ist auf die noch wachsenden Altersjahrgänge der über 20-Jährigen zurückzuführen, die eine duale Berufsausbildung nachfragen. Wenn wie im Vorjahr rund 15.000 Pendler ihren Ausbildungsplatz in den alten Ländern antreten, wird die betriebsortbezogene Nachfrage 135.000 betragen (Ist-Wert 2003: 135.613).

5. Ausbildungsoffensive 2003: „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle!“

Öffentlichkeitswirksame Aktivitäten zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 2003

Seit dem Beginn des Vermittlungsjahres 2002/2003 verzeichnete die Ausbildungsvermittlungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit einen erheblichen Rückgang der gemeldeten Ausbildungsplätze, vor allem in den alten Ländern. Im Durchschnitt wurden den Arbeitsämtern im Vergleich zu jeweiligen Vorjahresmonaten im März 2003 rund 50.000 Ausbildungsplätze weniger gemeldet. Auch wenn diese Zahl durch die vielfältigen Aktivitäten der Beteiligten bis zum Ende des Vermittlungsjahres um rund 18.500 verringert werden konnte, signalisierte der Trend über den gesamten Zeitraum hinweg ein zurückgehendes Ausbildungsplatzangebot, nachdem bereits zum 30. September 2002 rund 42.000 Verträge weniger abgeschlossen worden waren.

Die Bundesregierung hat daher am 29. April 2003 die Ausbildungsoffensive 2003 gestartet. Gemeinsam mit den Spitzenvertretern der Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften wurden von Bund, Ländern und Sozialpartnern vielfältige Maßnahmen und Initiativen zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots ergriffen. Die eingeleiteten Ausbildungskampagnen haben einen wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit sowie der an der Berufsausbildung Beteiligten für das Thema Ausbildungsplätze geleistet und eine große Zahl öffentlicher und privater Initiativen zur Folge gehabt.

Den Startpunkt bildete ein Offener Brief unter dem neu entwickelten Logo „Ausbilden jetzt - Erfolg braucht alle“ der Bundesministerin für Bildung und Forschung, des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit sowie des Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit an regionale „Runde Tische“ zur Verstärkung der Ausbildungsbemühungen sowie eine Medienkampagne der Bundesagentur für Arbeit, die mit Fernsehspots und Zeitungsanzeigen bis zum Tag der Ausbildung am 24. Juni 2003 bundesweit für zusätzliche Ausbildungsplätze warb. Das Bundespresseamt hat parallel Journalistenworkshops sowie Telefon- und Mailing-Aktionen zur Ausbildung durchgeführt. Ab dem Tag der Ausbildung haben die Bundesministerien für Bildung und Forschung, Wirtschaft und Arbeit sowie die Bundesagentur für Arbeit mit der Aktion „Ministerschreiben an 100.000 Unternehmen“, mit dem Start der Internetseite www.Ausbildungsoffensive2003.de und einer Telefonhotline zur Ausbildungsberatung, mit einer Plakataktion des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Lehre statt Leere“, mit einer entsprechenden Postkartenaktion und mit der gezielten Platzierung der Ausbildungsoffensive in verschiedenen Fachpublikationen die Kampagne fortgesetzt. Im Zuge der Beantwortung der Schreiben, Anfragen, Positionspapiere und Projektvorschläge, die allein das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Aktion „Ministerschreiben an 100.000 Unternehmen“ erhielt, wurden auch mehrere hundert zusätzliche Ausbildungsplätze gemeldet.

Zur Mobilisierung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit wurden verschiedene Materialien und Werbemittel unter dem einheitlichen Logo „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“ herausgegeben. So wurde z. B. zum Tag des Ausbildungsplatzes, den die Bundesagentur für Arbeit jährlich veranstaltet, eine Sonderausgabe[37] der Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ herausgegeben, in der über zentrale Themen wie Verbundausbildung, Kosten/Nutzen-Aspekte der betrieblichen Ausbildung, über die neuen Förderprogramme etc. informiert wurde. Ebenso wird auf der Internet-Seite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ein ständig aktualisiertes Informationspaket rund um das Thema „Duale Berufsausbildung/Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt“ angeboten[38].

Ein weiterer Schwerpunkt war die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung am 14./15. Juli 2003 in Schwerin veranstaltete nationale Berufsbildungskonferenz „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“, die der Sensibilisierung für mehr Ausbildungsplätze sowie der Diskussion der geplanten Berufsbildungsreform diente und an der die wesentlichen Berufsbildungsakteure auf Bundes-, Länder- und Regionalebene teilnahmen[39].

Branchenkampagne

Durch den raschen wirtschaftlichen Strukturwandel, der einen wachsenden Dienstleistungssektor zur Folge hat, reduzieren sich Ausbildungskapazitäten in Branchen mit einer gewachsenen Ausbildungstradition. Es gilt deshalb durch eine gezielte Ansprache Branchen mit wachsender Beschäftigung für die duale Berufsausbildung zu gewinnen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat daher ausgewählte Wirtschaftsbranchen zu einer Abstimmung von branchenspezifischen Ausbildungsinitiativen und Kampagnen für mehr Ausbildung eingeladen. Dabei erfolgte gezielt eine Auswahl von Wachstumsbranchen (Chemisch-/Pharmazeutische Industrie, Telekommunikation, Hotel- und Gaststättenbereich, Verkehrswesen, Kredit-/Finanzierungsgewerbe) und Branchen mit Stellenüberhang (insbesondere Handwerk/Fleischer, Kraftfahrer, Systemgastronomie, Abwasser-/Abfallwirtschaft), in denen es bereits seit längerem Schwierigkeiten gibt, Ausbildungsplätze zu besetzen. Es wurde deutlich, dass in den Wachstumsbranchen bereits eine Vielzahl von spezifischen Ausbildungskampagnen und Maßnahmen zur Steigerung von Ausbildungsplätzen laufen, die einer weiteren Flankierung nicht zwingend bedürfen. Dagegen wurden für 2004 Folgeaktivitäten insbesondere mit Branchen vereinbart, die einen deutlichen Angebotsüberhang an Ausbildungsplätzen aufweisen[40].

---

[37] „Jugendliche in Ausbildung bringen“, Sonderausgabe der BWP, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Juni 2003

[38] Unter www.bmbf.de, Bildung/Ausbildung und Beruf/Infoservice-Paket zur Ausbildungssituation

[39] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.1.3** sowie die ausführliche Tagungsdokumentation, die auch als Download unter www.bmbf.de abrufbar ist.

[40] Z. B. für die Berufe Fleischer/in, Kraftfahrer/in, Ver- und Entsorger/in; vgl. auch die Ausbildungsvermittlungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vom 30. September 2003, Tab. 10.1

Tarifliche Regelungen

Vereinbarungen der Tarifpartner zu einer möglichst verbindlichen Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes in verschiedenen Branchen können einen wichtigen Beitrag leisten, wenn es darum geht, das betriebliche Angebot zu steigern. Daher wurde auf Veranlassung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung am 1. Juli 2003 ein Workshop zum Thema: „Ausbildung in tariflichen Vereinbarungen" unter Beteiligung von Tarifpartnern, Sozialpartnern, Bund, Ländern und Fachinstitutionen durchgeführt[41]. Neben bereits praktizierten Modellen – wie dem Einfrieren bzw. der Absenkung der Ausbildungsvergütung, wenn eine vereinbarte Zahl an zusätzlichen Ausbildungsverträgen bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht erreicht wurde – gab die Tagung am Beispiel verschiedener aktueller Tarifmodelle Anlass zur Erwartung, dass hiervon Signalwirkungen für eine breitere Verwirklichung ähnlicher ausbildungsfördernder Tarifvereinbarungen ausgehen können. Die vorgestellten Modelle reichten

- von der tariflichen Vereinbarung konkreter Zielzahlen für zusätzliche Ausbildungsplätze (z.B. im Metallbereich durch Festlegung von jeweils 1.107 Ausbildungsplätzen für 2003 und 2004) über
- die Vereinbarung von dauerhaften bzw. befristeten Umlagen und anderen Branchenfonds zur Schaffung und Finanzierung von Ausbildungsplätzen (z.B. in der Bauwirtschaft durch Erstattung betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildungskosten durch solidarisch von allen Betrieben finanzierte Lohnausgleichskassen bzw. im Metallbereich durch Finanzierung von Ausbildungskosten für 100 zusätzliche Ausbildungsplätze durch einen aus dem Arbeitgeberverbandsvermögen gespeisten Fonds) bis hin
- zur Festlegung einer jährlichen prozentualen Steigerung der Ausbildungsplätze gemessen an der demographischen Schulabgängerentwicklung um 1,7 bis 1,9% (Chemiebereich).

Zwischenzeitlich wurden neue Tarifvereinbarungen zur Sicherung und Schaffung von Ausbildungsplätzen realisiert (Chemiebereich, Kautschukindustrie, Tarifvertrag Verwaltung Land Berlin).

Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit hat 2003 die bereits in den vergangenen Jahren bewährten Maßnahmen und Aktionen zur Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt nochmals ausgeweitet. Die Aktivitäten waren in erster Linie darauf gerichtet, zusätzliche Ausbildungsangebote zu erschließen. Am 24. Juni 2003 wurde zum achten Mal bundesweit der „Tag des Ausbildungsplatzes" durchgeführt. Neben Betriebsbesuchen gab es eine Vielzahl zusätzlicher Aktivitäten wie Lehrstellenbörsen und Informationsveranstaltungen. Insgesamt wurden mehr als 40.000 Betriebe persönlich aufgesucht, eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr (29.300 Betriebe). Dabei konnten 4.685 Ausbildungsplätze für den Ausbildungsbeginn im Herbst 2003 und 6.218 Ausbildungsplätze für den Ausbildungsbeginn im Jahr 2004 gewonnen werden. Im Rahmen der Schwerpunktsetzungen bei der Ausbildungsvermittlung wurden insbesondere Unternehmen, die bisher nicht ausbildeten sowie Betriebe mit ausländischen Inhabern und Betriebe, die in neuen Berufen ausbilden können, aufgesucht und Ausbildungsplätze eingeworben.

Zunehmende Bedeutung im Vermittlungsgeschehen kommt der Nutzung der elektronischen Medien zu[42]. Der Ausbildungs-Stellen-Informations-Service „asis" unter www.arbeitsagentur.de veröffentlicht täglich rund 200.000 betriebliche Ausbildungsstellenangebote. Im September 2003 besuchten täglich 340.000 bzw. monatlich über 10 Millionen Internetnutzer das tagesaktuelle Ausbildungsstellenangebot. Asis hat damit einen wesentlichen Beitrag zur Transparenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt geleistet. Die verschiedenen weiteren Angebote der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitgeber-Informations-Service „ais" sowie vor knapp zwei Jahren eingerichtete Praktikumsbörse) werden seit Dezember 2003 unter einer einheitlichen Benutzer-Oberfläche im Internet angeboten. Sie ermöglicht den Kunden neben der Betreuung durch die Arbeitsämter auch in eigener Verantwortung Stellen- bzw. Bewerberangebote zu veröffentlichen und zu verwalten.

Aktivitäten der Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften

Die Arbeitgeber haben im Rahmen der Ausbildungsoffensive eine Task Force „Ausbildung" der verschiedenen Verbände der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), Deutscher Industrie- und Handelskammertages (DIHK) und des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) gebildet. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag und seine Industrie- und Handelskammern haben bundesweit über 300.000 Betriebe mit dem Ziel der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen kontaktiert. Über 500 hauptamtliche und rund 670 ehrenamtliche Akquisiteure waren hierbei im Einsatz, darunter 41 im Jahr 2003 neu eingestellte Personen. Nach Angaben des DIHK konnten dadurch insgesamt rund 18.000 Ausbildungsplätze und 10.000 neue Ausbildungsbetriebe gewonnen werden. Die DIHK- Maßnahmen wurden durch eine Anzeigenkampagne und entsprechende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit flankiert.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks und die Handwerkskammern haben ebenfalls über eigene Ausbildungsberater und Ausbildungsplatzentwickler gezielt bislang nicht ausbildende Unternehmen angesprochen und beraten. Besondere Maßnahmen waren hierbei Call-Center und Telefonaktionen, die Bereitstellung von Informationsmedien zum Thema Ausbildung, Werbemaßnahmen für neue Berufe, die administrative Unterstützung bei der Schaffung von Ausbildungsverbünden und die gezielte Bewerbung von Berufen mit offenen Lehrstellen.

Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und die dort vereinigten Spitzenverbände haben sich u. a. durch Veranstaltungen zur Steigerung der Ausbildung, Aufrufe an nicht ausbildende Betriebe, Briefaktionen, Lehrstellenbörsen und Ausbildungskonferenzen, Bewerbermarketingaktionen und Presseaktivitäten und durch Begleitung von regionalen Ausbildungsinitiativen und Initiativen an der Ausbildungsoffensive beteiligt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Einzelgewerkschaften haben eine Kommunikationskampagne mit einem Schwerpunkt auf berufliche Ausbildung gestartet. Sie war-

[41] Vgl. hierzu die Dokumentation des BMBF-Workshops „Tarifliche Ausbildungsförderung", hrsg. vom BMBF, Bonn, September 2003

[42] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.1.8**, Repräsentative Befragung des BiBB und der BA zur Nutzung von Ausbildungsplatzbörsen und Beratungsangeboten im Internet von 4.000 Ausbildungsplatzbewerbern

ben vor allem bei Betriebs- und Personalversammlungen für eine aktive Ausbildungspolitik und führten entsprechende Konferenzen durch bzw. veröffentlichten hierzu Publikationen (GEW – Berufsbildungstagung, „Infocard Ausbildung").

Ausbildungsaktivitäten der Länder

Neben der Bund-Länder-Koordinierung der Ausbildungsoffensive über die Ausbildungsbeauftragten-Runden hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung gezielt alle Staatskanzleien, Wirtschafts- und Kultusressorts der Länder im Hinblick auf zusätzliche Initiativen zur Förderung der Ausbildung angeschrieben und um Übermittlung der entsprechenden Länderaktivitäten gebeten. Der Rücklauf von neun Bundesländern zeigte, dass diese zum Teil beachtliche Landesausbildungskampagnen in 2003 mit zusätzlichen Initiativen und Programmen durchgeführt haben. Diese reichten von der Steigerung der Ausbildungsplätze in der Landesverwaltung, der Förderung von regionalen Ausbildungsverbünden, der unmittelbaren Ausbildungsförderung über Sonderprogramme und der Förderung von „Bewerbungspaten" bis hin zur Umgestaltung des kommunalen Öffentlichen Personen Nahverkehrs (ÖPNV) zur leichteren Erreichbarkeit von Ausbildungsbetrieben.

Staatliche Programme zur Ausweitung des Ausbildungsplatzangebotes 2003

Zur Sicherung der Ausbildungschancen der Jugendlichen waren auch im Jahr 2003 zusätzliche staatliche Maßnahmen und Hilfen erforderlich, um insbesondere in Regionen mit einem zurück gegangenen betrieblichen Ausbildungsplatzangebot die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen ermöglichen zu können[43].

Im Rahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Jugendsofortprogramm oder JUMP-Programm) gab es von Januar bis Ende Dezember 2003 insgesamt 179.900 Eintritte in Maßnahmen des Programms. Der Gesamtbestand an Teilnehmerinnen und Teilnehmern betrug zum Ende des Jahres rund 89.500. Damit konnte vielen jungen Leuten durch das Jugendsofortprogramm neue Chancen für eine Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung eröffnet werden. Für das Programm wurden im Jahr 2003 rund 925 Mio. € einschließlich der Finanzmittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) aufgewendet. Für den Ausbildungsmarkt relevant waren die Fördermöglichkeiten nach den Artikeln 2 und 4 des Programms:

Nach Artikel 2 des Jugendsofortprogramms (Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsangebotes) wurden im Rahmen von insgesamt 232 im Jahr 2003 eingerichteten Maßnahmen 20.623 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gewonnen, darunter 16.833 in den alten Ländern und 3.790 in den neuen Ländern und Berlin. Damit ist es gelungen, nicht nur bundesweit deutlich mehr Ausbildungsplätze zu gewinnen als dies 2002 der Fall war, sondern die größte in einem Jahr gewonnene Anzahl an Ausbildungsplätzen seit dem Beginn des Programms. Seit Anfang 1999 sind aus mehr als 1.200 Maßnahmen (alte Länder: 1.033, neue Länder und Berlin: 179) insgesamt mehr als 87.000 Ausbildungsplätze entstanden, davon in den alten Ländern mehr als 73.000, in den neuen Länder und Berlin knapp 14.000.

In der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2003 begannen insgesamt 3.428 Jugendliche eine außerbetriebliche Ausbildung nach Artikel 4 des Jugendsofortprogramms. Der Gesamtbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die sich in einer Ausbildung nach Artikel 4 befanden, belief sich Ende Dezember 2003 auf 6.367 (davon in den alten Ländern: 1.911, in den neuen Ländern: 4.456). Durch die von den Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie Wirtschaft und Arbeit vereinbarte Flexibilisierung der Durchführungsrichtlinien des Jugendsofortprogramms war es 2003 möglich, über Bezirke der Agentur für Arbeit vor Ort hinausgehende Gruppen von Auszubildenden für die außerbetriebliche Ausbildung zu bilden. Daneben wurden im JUMP-Programm in 2003 Schwerpunkte auf die Sprachförderung von Migranten und Migrantinnen und auf Betriebspraktika für Ungelernte gesetzt.

Das Jugendsofortprogramm ist am 31. Dezember 2003 wie vereinbart beendet worden. Dabei ist sichergestellt, dass die außerbetriebliche Ausbildung, sofern ein Übergang in eine betriebliche Ausbildung nicht gelingt, in den kommenden Jahren bei den durchführenden Bildungsträgern zum Abschluss gebracht werden kann. Bewährte Elemente des Programms wurden bereits mit dem Job-AQTIV-Gesetz[44] in das gesetzliche Regelinstrumentarium übernommen. Ab dem Jahr 2004 können danach u.a. die ausbildungsvorbereitende Maßnahme „Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgeeignete Jugendliche (AQJ)", das „Nachholen des Hauptschulabschlusses" sowie „Beschäftigung begleitende Hilfen" gefördert werden. Zur Forcierung des Übergangs von außerbetrieblicher in betriebliche Ausbildung können den Bildungsträgern bereits seit dem Jahr 2002 Vermittlungsprämien geleistet und bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen vorübergehend die Lehrgangskosten weiter gezahlt werden, wenn eine Nachbesetzung nicht möglich ist.

Das Sonderprogramm zum Einstieg arbeitsloser Jugendlicher in Beschäftigung und Qualifizierung (Jump Plus) soll für 100.000 Jugendliche den Zugang zu kommunalen Beschäftigungs- und Qualifizierungsangeboten fördern. Das am 31. Juli 2003 in Kraft getretene und bis 31. Dezember 2004 laufende Sonderprogramm des Bundes soll damit für Jugendliche unter 25 Jahren, die Sozialhilfe oder Arbeitslosenhilfe und ggf. ergänzende Sozialhilfe beziehen sowie langzeitarbeitslos oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, den Einstieg in Beschäftigung und Qualifizierung (Aus- und Weiterbildung) fördern sowie die Chancen ihrer Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt verbessern. Durch die Bundesagentur für Arbeit wurden bis Ende Januar 2004 Bewilligungen für rund 49.000 Teilnehmerplätze ausgesprochen, die noch nicht alle besetzt werden konnten. Insgesamt befanden sich rund 25.500 Jugendliche Ende Januar 2004 in einer Maßnahme des Programms; darunter waren rund 14.700 in einer Maßnahme mit Berufsorientierung nach Artikel 5 Jump Plus.

Mit dem Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003 förderten die Bundesregierung, die neuen Länder und Berlin bis zu 14.000 zusätzliche überwiegend betriebsnahe Ausbildungsplätze. Zur Finanzierung dieses Programms setzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung bis Ende 2006 Finanz-

[43] Aufgrund der nach wie vor besonderen Situation lag der Schwerpunkt der Aktivitäten in den neuen Ländern; vgl. Teil II, **Kapitel 1.1.4** und **1.1.5**

[44] Job-AQTIV-Gesetz vom 10.12.2001, BGBl. 2001 I S. 3443; AQTIV steht dabei für Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren, Vermitteln. Detaillierte Informationen über das JOB-AQTIV-Gesetz sind auf der Internet-Seite des www.bmwa.de, Suchbegriff „AQTIV", Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, zu finden.

mittel in Höhe von rund 95 Millionen € ein. Weitere rund 6.300 betriebsnahe, schulische und schulisch/kooperative Ausbildungsplätze (Vorjahr: rund 5.400) werden in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen im Rahmen von Ergänzungs- und Sonderprogrammen für noch nicht vermittelte Jugendliche bereitgestellt[45]. Ferner wurden für das Ausbildungsjahr 2003/04 rund 38.000 betriebliche Ausbildungsplätze über weitere Programmangebote der neuen Länder mit unterschiedlichen Beträgen finanziell unterstützt. Im Ausbildungsjahr 2002/2003 waren dies rund 30.000.

Auch die alten Länder setzten im Ausbildungsjahr 2002/2003 in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung Fördermaßnahmen in der Berufsausbildung für 14.300 Ausbildungsplätze (Vorjahr: 10.900) ein. Diese zielten in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze u. a. bei Existenzgründern/Existenzgründerinnen, erstmals ausbildenden Betrieben, zur Beendigung der Ausbildung von Konkurslehrlingen oder in Ausbildungsverbünden.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im Rahmen der Ausbildungsoffensive 2003 fünf Programme, die die Verbesserung der Ausbildungsstrukturen zum Ziel haben, unter einem Dach zusammengeführt, um eine höhere Schlagkraft sowie eine bessere Kooperation der Programme und Aktionen zu erzielen.

Dies betrifft die Programme KAUSA[46] zur Gewinnung ausländischer Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen für die betriebliche Ausbildung, „Regiokom Ost“ zum Aufbau von Ausbildungsnetzwerken und Ausbildungsverbünden in den neuen Ländern, Ausbildungsplatzentwickler Ost zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze, das Patenschaftsprogramm für Sponsoring und Anbahnung von Patenschaften für Ausbildung sowie das im letzten Quartal 2003 begonnene Programm STARegio[47] (Förderung von Ausbildungsverbünden, -netzwerken und externem Ausbildungsmanagement in Westdeutschland). Die Dachkoordinierung der Aktivitäten liegt bei KAUSA. Die Programmträger stimmen u. a. ihre Jahresarbeitspläne miteinander ab und arbeiten auf Bundes- und Regionalebene auch operativ verstärkt zusammen. Sie bleiben dabei vorerst förderrechtlich selbständig.

6. Umsetzung berufsbildungspolitischer Schwerpunkte der 15. Legislaturperiode

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat zum Beginn der 15. Legislaturperiode strategisch bedeutsame Schwerpunktbereiche zur Zukunftssicherung der beruflichen Bildung definiert, in denen im Verlauf der Legislaturperiode grundlegende Veränderungen angestrebt werden. Im Folgenden werden Veränderungen und Entwicklungen des vergangenen Jahres dargestellt, die in wesentlichen Handlungsfeldern erreicht werden konnten.

Die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bereichen des Bildungssystems zu verbessern, ist eines der zentralen Anliegen der Berufsbildungspolitik der Bundesregierung. Dies gilt für die Übergänge von der Berufsausbildungsvorbereitung zur dualen Berufsausbildung, von dort über eine sich anschließende Berufstätigkeit in die Fort- und Weiterbildung bis hin zum tertiären Bildungsbereich. Dies ist auch eine der notwendigen Verbesserungen der Rahmenbedingungen für das Lebenslange Lernen.

Berufsvorbereitung als eigenständiger Teil der Ausbildung

Durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde zum 1. Januar 2003 die Berufsausbildungsvorbereitung als eigenständiger Teil der Berufsbildung im BBiG verankert. Den Kern der Berufsausbildungsvorbereitung bildet nach dem Gesetz das Angebot von Qualifizierungsbausteinen als inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten, die aus den Inhalten anerkannter und durch Ausbildungsordnungen geregelter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Über die im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung durchlaufenen Qualifizierungsbausteine erhält der Jugendliche bzw. junge Erwachsene eine Bescheinigung; Einzelheiten hierzu sind in der Rechtsverordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (BAVBVO) geregelt.

Durch die Einbeziehung der Berufsausbildungsvorbereitung mit Qualifizierungsbausteinen als ein wesentliches Strukturelement in das BBiG wird erstmals Betrieben die Möglichkeit eröffnet, auch eigenständig Qualifizierungsbausteine anzubieten und Jugendliche im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung für berufliche Tätigkeiten zu qualifizieren, die Teil eines anerkannten Ausbildungsberufes sind.

Es liegt nun neben den bereits in diesem Bereich erfahrenen Bildungsträgern primär an den Unternehmen und Betrieben, diese Möglichkeit auch breit zu nutzen und insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des drohenden Fachkräftemangels verstärkt auch auf die Potenziale benachteiligter junger Menschen zurückzugreifen. Dabei muss verdeutlicht werden, dass mit dem Instrument der Qualifizierungsbausteine eine Möglichkeit eröffnet wird, die Fähigkeiten dieser Jugendlichen kennen zu lernen, um danach besser beurteilen zu können, ob sie für eine Ausbildung bzw. Weiterbeschäftigung im Betrieb geeignet sind. Darüber hinaus wurde mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 im SGB III in § 421m Abs. 1 die Möglichkeit eröffnet[48], dass Arbeitgeber durch Übernahme der Kosten für eine notwendige sozialpädagogische Begleitung während einer Berufsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz gefördert werden können.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt die Entwicklung und den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen im Rahmen des BQF-Programms durch die Förderung einschlägiger Projekte. Gegenwärtig werden in dem Projekt des ZDH Qualifizierungsbausteine aus 15 zahlenmäßig stark besetzten Ausbildungsberufen des Handwerks entwickelt. Ferner wurde das BIBB beauftragt, beispielhaft Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Bereichs der Industrie- und Handelskammern zu erarbeiten.

Um einen Gesamtüberblick über die nach dem BBiG erstellten Qualifizierungsbausteine zu erhalten und diese an zentraler Stelle allgemein verfügbar zu machen, wurde beim Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC) des BIBB eine Datenbank eingerichtet, in der zentral alle durch die zuständigen Stellen bestätigten Qualifizierungsbau-

[45] Zu den einzelnen Länderprogrammen siehe Teil II, **Kapitel 1.1.4**

[46] KAUSA **K**oordinierungsstelle **Aus**bildung in **a**usländischen Unternehmen; zu den Zielsetzungen und Aktivitäten der einzelnen Programme vgl. Teil II, Kapitel 1.1.5 sowie die im Internet unter www.kausa.de und www.regiokom.de abrufbaren Informationen.

[47] STARegio **St**rukturverbesserung der **A**usbildung in den **Regio**nen

[48] Diese Förderung ist bis Ende 2007 befristet.

steine gesammelt und nach einheitlichem Muster dokumentiert werden.

Modernisierung der Ausbildungsberufe / Entwicklung neuer Berufe

Es besteht zwischen den in der Berufsbildung Verantwortlichen ein weitgehender Konsens darüber, dass nur mit modernen Berufen, die den aktuellen Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen, die Attraktivität der dualen Berufsausbildung sowohl im Interesse der Wirtschaft als auch der an der dualen Berufsausbildung interessierten Jugendlichen gesichert werden kann. Zwischen 1996 und 2002 wurden 125 Ausbildungsordnungen überarbeitet und modernisiert. Rund 652.042 Auszubildende erhielten im Jahre 2002 eine Ausbildung in einem dieser Berufe. Zusammen mit den 116.916 Plätzen in den ganz neu geschaffenen Berufen gelten für gut 47% der Auszubildenden neueste Ausbildungsordnungen. Allein am 1. August 2003 sind für 28 Berufe neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon sieben für neue Berufe. Der in den vergangenen Jahren initiierte Schub bei der Modernisierung von bestehenden sowie Entwicklung von neuen Ausbildungsberufen wird daher mit allem Nachdruck fortgeführt werden.

Dabei ist in den vergangenen Jahren eine neue Generation von Ausbildungsordnungen entstanden, die durch die Verbindung von inhaltlichen und strukturellen Innovationen unter Einschluss neuer Prüfungskonzepte [49] gekennzeichnet ist. Die strukturellen Neuerungen zeigen sich insbesondere in der Kodifizierung branchentypischer Konzepte. Bei diesen branchentypischen Konzepten handelt es sich um die Strukturierung in Bausteinen im dritten Jahr der Berufsausbildung. Hier können branchentypische Sets gewählt werden, die dann auch in der Abschlussprüfung zu berücksichtigen sind. Sie lassen durch die Eröffnung von Wahlmöglichkeiten sowohl betriebsspezifische als auch individuell geprägte Differenzierungen des Berufsprofils zu und tragen darüber hinaus wirksam zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung bei. Mit dieser neu orientierten Ordnungspolitik konnte überzeugend unter Beweis gestellt werden, dass die Berufsbildungspolitik auch kurzfristig in der Lage ist, den sich rapide verändernden Qualifikationsbedarf der Wirtschaft im Einklang mit den Qualifizierungswünschen der Schulabgänger/-innen durch ein hohes Maß an Flexibilität adäquat zu berücksichtigen.

Auch in früheren Phasen der Berufsausbildung könnte eine stärkere Strukturierung von Ausbildungsordnungen in Bausteinen zu einer weiteren Flexibilisierung beitragen. In diesem Zusammenhang können auch über das bekannte Instrument der Stufenausbildung (Abschluss nach 2 und nach 3 Jahren möglich) zusätzliche Tätigkeitsfelder für die duale Berufsausbildung erschlossen werden.

Dass mit neuen Berufen auch neue Ausbildungskapazitäten erschlossen bzw. Ausbildungsplätze gewonnen werden können, zeigen die Daten über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Entgegen der allgemeinen Entwicklung stieg die Zahl der Auszubildenden in den zwischen 1996 und 2002 neu geschaffenen Berufen von 107.603 (2001) auf 116.916 (2002) (+8,7%) [50]. Insbesondere bei den neuen kaufmännischen Berufen für Dienstleistungen – mit Ausnahme des Berufs Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice – wurden deutliche Zuwächse erzielt. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Beruf des Veranstaltungskaufmanns/der Veranstaltungskauffrau betrug im Jahre 2002 1.215. Auch die neuen Dienstleistungskaufleute im Gesundheitsbereich, Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen und Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau umfassen bereits 2.187 Ausbildungsverhältnisse [51].

Für 2004 sind die Abstimmungsgespräche zwischen den zu beteiligenden Experten der Sozialpartner soweit fortgeschritten, dass voraussichtlich Ausbildungsordnungen für rund 30 Berufe zum 1. August 2004 in Kraft treten können, davon allein für sieben neu geschaffene Ausbildungsberufe. Die Bundesregierung hält dabei weiterhin daran fest, dass es sich auch bei Berufstätigkeiten mit weniger komplexen Anforderungen um Ausbildungen auf Facharbeiterniveau handelt und diese Berufe arbeitsmarktfähig sind. Konkret werden zur Zeit folgende weitere Ausbildungsberufe vorbereitet, welche vor allem auch Jugendlichen mit schlechteren Startchancen Ausbildungsmöglichkeiten im dualen System eröffnen können: Neben der Fachkraft für Lagerwirtschaft (3 Jahre) wird es künftig auf Dauer die zweijährige Ausbildung zum Fachlageristen/zur Fachlageristin geben (bisher lediglich Erprobung). Mit dem Maschinenführer/der Maschinenführerin und dem Fahrradmonteur/der Fahrradmonteurin stehen ab 2004 zwei weitere neue zweijährige Ausbildungsberufe zur Verfügung. Darüber hinaus wird regional begrenzt ein neuer zweijähriger Beruf „Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in“ erprobt, der aus dem dreijährigen sehr anspruchsvollen Kraftfahrzeugmechatroniker heraus entwickelt wird. Weitere zweijährige Berufe, wie z. B. den Änderungsschneider/-in, wird es voraussichtlich zum 1. August 2005 geben. Auch die Modernisierung von bestehenden 2-jährigen Berufen wird vorangetrieben.

Neue Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung

Die verschiedenen Entwicklungstendenzen im Bereich der beruflichen Weiterbildung zeigen, dass sich dieser wichtige Bildungsbereich in einer Umbruchsituation befindet. Dabei muss grundsätzlich bedacht werden, dass es sich im Unterschied zur dualen Berufsausbildung, die auf der Grundlage der nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung bundesweit anerkannten rund 350 Ausbildungsberufe erfolgt, in der beruflichen Weiterbildung um einen weniger reglementierten Bildungsbereich handelt. Zudem ist der Weiterbildungsbereich durch eine Pluralität unterschiedlicher Akteure, Nachfrager und Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen, Unternehmen und Betriebe, die intern oder über den Markt den Weiterbildungsbedarf ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abdecken wollen, etc. gekennzeichnet.

So gibt es z. B. die nach dem SGB III geförderte Weiterbildung in anerkannten Ausbildungsberufen, die den Teilnehmenden den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen belegen Weiterbildungskurse, die dem Erhalt ihrer beruflichen Kompetenzen dienen. Andere wiederum nutzen Angebote

[49] Damit sind zum einen die betrieblichen Aufträge als praktische Prüfungsform gemeint und auch die erstmalig bei den industriellen Elektroberufen verordneten alternativen Prüfungen (authentischer betrieblicher Auftrag oder gestellte Arbeitsaufgabe).

[50] Vgl. Teil II, **Kapitel 2.2.6** sowie **Übersicht 42**.

[51] Dass die Implementierung von neuen Berufen eine gewisse Anlaufzeit benötigt, zeigen diese neuen kaufmännischen Berufe, in denen im ersten Jahr nach der Inkraftsetzung nur 896 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden.

des Fernunterrichtes oder wollen sich durch Erwerb von bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsabschlüssen für höherwertige Aufgaben qualifizieren. Neben diesen „klassischen“ Formen der beruflichen Weiterbildung werden zunehmend neue Formen genutzt, die sich zudem mit den herkömmlichen Statistiken nicht mehr dokumentieren lassen[52] . Unternehmen und Betriebe gehen verstärkt dazu über, Weiterbildung ähnlich der Erstausbildung in den Prozess der Arbeit zu integrieren, z. B. durch die Gestaltung von lernförderlichen Arbeitsplätzen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nutzen die neuen Möglichkeiten des berufsbegleitenden E-Learnings. Dem Lernen im sozialen Umfeld, das u. a. durch ehrenamtliches Engagement letztlich dem Kompetenzerhalt bzw. der Kompetenzerweiterung und dem Aufbau und Erhalt von informell erworbenen Kompetenzen dient, wird ebenfalls eine größere Bedeutung zugemessen[53].

Mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde im Zuge des Umbaus der Bundesagentur für Arbeit der große Bereich der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung mit dem Ziel neu geordnet, den Wettbewerb und die Transparenz im Bereich der SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung zu verbessern.

Neben der Einführung von Bildungsgutscheinen soll das bisherige Anerkennungsverfahren von Weiterbildungsträgern durch eine Rechtsverordnung nach § 87 SGB III neu geregelt werden. Danach wird die Überprüfung von Weiterbildungsträgern und deren Maßnahmen von den Agenturen für Arbeit auf externe Zertifizierungsstellen übertragen. Das nähere Verfahren soll eine Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung regeln, die vorbehaltlich der notwendigen Abstimmung mit den Beteiligten zum 1. Juli 2004 in Kraft treten soll.

Als Struktur wird diese Rechtsverordnung ein zweistufiges Zulassungsverfahren vorsehen, wonach unabhängige, privatwirtschaftlich organisierte, fachkundige Stellen die am Markt tätigen Weiterbildungsträger und deren Bildungsmaßnahmen prüfen und zertifizieren sollen (Zertifizierung). Ein positives Testat der Zertifizierungsstelle ist Voraussetzung dafür, dass die Teilnehmenden an Weiterbildungslehrgängen Förderleistungen nach dem SGB III erhalten können. Ihre Fachkunde und Unabhängigkeit sollen die Zertifizierungsstellen im Rahmen eines Kompetenzfeststellungsverfahrens nachweisen (Anerkennung). Für Prüfung und Zulassung von Zertifizierungsagenturen soll eine noch einzurichtende Anerkennungsstelle zuständig sein.

Im Bereich der nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) geförderten Fortbildungen hat es nach der grundlegenden Novellierung des Gesetzes, die zum 1. Januar 2002 In Kraft trat, eine überaus positive Entwicklung gegeben[54]. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes erhielten im Jahr 2002 rund 87.700 Personen Leistungen nach dem AFBG. Dies waren rund 31.600 oder 56 % mehr als 2001. An Förderleistungen wurden 316 Mio. €, rund 71 % mehr als 2001, bewilligt. Von der Gesamtsumme wurden 215 Mio. € als Darlehen und 101 Mio. € als Zuschuss gewährt (u. a. für den Lebensunterhalt; Prüfungsgebühren).

Ziel des AFBG ist es, Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Beiträge zu den Kosten der Bildungsmaßnahmen und zum Lebensunterhalt zu unterstützen. Der Anstieg der Gefördertenzahlen und des finanziellen Aufwandes ist auf die zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Verbesserungen zurück zu führen. Im Rahmen der Novellierung des Gesetzes wurden u. a. weitere Fortbildungen aus anderen Ausbildungsbereichen sowie verbesserte Leistungen vor allem für Familien und Alleinerziehende einbezogen und die neu eingeführte Förderungsmöglichkeit von Teilzeitmaßnahmen und höhere Zuschüsse zu den Maßnahmekosten sowie für Existenzgründer und Existenzgründerinnen festgeschrieben.

Insbesondere in der Informations- und Kommunikationstechnik besteht gleichermaßen ein ständiger Weiterbildungsbedarf wie eine enge Verzahnung betrieblicher Praxis mit neuen wissenschaftlichen Entwicklungen. Deshalb wurde hier ein flexibles Aus- und Weiterbildungssystem geschaffen, in dem aber bisher noch eine Regelung für die Anrechnung entsprechender Vorkenntnisse auf ein Hochschulstudium aussteht.

Als Weg zu einer höheren Durchlässigkeit wird das mit der 4. Novelle zum Hochschulrahmengesetz vom 20. August 1998 eingeführte Leistungspunktesystem an Hochschulen zur Akkumulation und zum Transfer von Studien- und Prüfungsleistungen angesehen. Dieses System wird analog zum ECTS (European Credit Transfer System) entwickelt. Dabei sollen künftig auch Punkte außerhalb der Hochschulen erworben werden können, beispielsweise durch informell erworbene Kompetenzen und geeignete berufliche Fortbildungen. Dazu hat die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) am 28. Juni 2002 die Möglichkeit eröffnet, außerhalb des Hochschulwesens erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen einer – ggf. auch pauschalierten – Einstufung in ein Hochschulstudium anzurechnen, und die Voraussetzungen präzisiert, unter denen eine solche Anrechnung erfolgen kann.

Dies soll vor allem für anspruchsvolle Qualifizierungen im Fortbildungsbereich gelten, wozu insbesondere die am 3. Mai 2002 erlassenen neuen IT Fortbildungsberufe und Abschlüsse[55] ebenso wie Abschlüsse der Fachschulen nach der Rahmenvereinbarung der KMK zählen. Hierzu sollen im Rahmen der beruflichen Fortbildung für durch Prüfung nachgewiesene Qualifikationen Leistungspunkte vergeben werden, die bei Aufnahme eines Studiums von der jeweiligen Hochschule angerechnet werden können. Dabei bleibt die Autonomie der Hochschulen, insbesondere für die Festlegung der Studienanforderungen und der Äquivalenzprüfung, unberührt. Die Hochschulen werden aufgerufen, Leistungspunkte, die für gleichwertige Studien- und Prüfungsleistungen in der beruflichen Bildung vergeben wurden, in einer Höhe anzurechnen, die den Leistungsanforderungen des jeweiligen Studienganges entspricht.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die KMK sowie die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) setzten sich in ihrer Empfehlung vom 26. September 2003 für eine verbesserte Anerkennung außerhalb der Hochschule erwor-

[52] Auch wenn hier neue Instrumente eingesetzt werden wie die „Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung- wbmonitor“, vgl. Teil II, **Kapitel 5.2.5**

[53] Vgl. hierzu die Ergebnisse der Teilprojekte „Lernen im Prozess der Arbeit (LiPA) und „Lernen im sozialen Umfeld“ (LisU) des BMBF-Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, Teil II, **Kapitel 5.3.1** sowie das BLK-Verbundprojekt „Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens“.

[54] Vgl. Teil II, **Kapitel 5.2.1**

[55] Im vergangenen Jahr wurde mit dem Modell der gestuften IT-Weiterbildung in mehrfacher Hinsicht Neuland betreten. Es definiert Fortbildungsprofile auf drei Qualifikationsebenen: Spezialisten, operative und strategische Professionals, wobei auf der höchsten Ebene der Strategischen Professionals zwei Fortbildungsberufe angesiedelt sind (IT-System-Engineer und IT-Business-Engineer), mit denen ein Qualifikationsniveau angestrebt wird, das dem eines Bachleor- oder Masterstudienabschlusses vergleichbar sein soll; vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Teil I, Kapitel 4.

bener Kenntnisse und Fähigkeiten für ein Hochschulstudium ein und riefen die Hochschulen auf, z. B. Prüfungen der beruflichen Fortbildung bei adäquatem akademischem Niveau auf ein Studium anzurechnen.

Europäische / Internationale Öffnung der beruflichen Bildung

Die europäische Bildungszusammenarbeit hat gerade auch auf dem Gebiet der Berufsbildungspolitik durch die Europäischen Räte von Lissabon, Stockholm und Barcelona, aber insbesondere durch den gemeinsamen Bericht der EU-Bildungsminister zu den zukünftigen Zielen der europäischen Bildungssysteme sowie das Arbeitsprogramm zu dessen Umsetzung bis 2010 erheblich an Dynamik gewonnen. Hierzu tragen auch neue Initiativen der EU-Kommission zur Mobilität, lebenslangem Lernen sowie verstärkter Kooperation in der beruflichen Bildung bei. Zentrales Anliegen ist dabei die europäische Dimension der Bildung und die Schaffung eines europäischen Bildungsraums, der allen Bürgern Europas ungehinderte grenzübergreifende Mobilität in der Aus- und Weiterbildung und beim Übergang in den Beruf erlaubt, sowie die Sicherung von Innovation und Qualität der europäischen Bildungssysteme und Angebote. Dies betrifft insbesondere auch die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Der EU-Bildungsministerrat hat im Februar 2002 ein gemeinsames Arbeitsprogramm bis 2010 zu insgesamt 13 bildungspolitischen Zielsetzungen beschlossen und damit eine systematische und strukturierte Bildungszusammenarbeit in der Europäischen Union vereinbart. Aufgabe des Arbeitsprogramms der EU-Bildungsminister ist es, durch wechselseitigen Erfahrungsaustausch die wirksame Gestaltung nationaler Reformpolitik zu unterstützen und den Beitrag der Bildungspolitik für das Erreichen der Lissabon-Ziele zu verdeutlichen.

Im Arbeitsprogramm sollen Fortschritte und Entwicklungen über Indikatoren transparent gemacht werden. Beim EU-Bildungsministerrat im Mai 2003 wurden zum Arbeitsprogramm fünf Referenzwerte beschlossen, die die EU als Ganzes im Durchschnitt bis 2010 erreichen will:

- Der Durchschnitt der Schulabbrecher soll bei höchstens 10 % liegen.
- Die Zahl der Hochschulabsolventen in Mathematik und Naturwissenschaften soll um mindestens 15 % steigen und vom Geschlechterverhältnis her besser ausbalanciert sein.
- Mindestens 85 % der 22-Jährigen soll über einen Sekundarstufe II-Abschluss verfügen.
- Der Anteil der 15-Jährigen mit schwacher Lesekompetenz soll um mindestens 20 % sinken.
- Die Beteiligung der erwerbstätigen Bevölkerung am lebenslangen Lernen soll mindestens 12,5 % betragen.

In den Schlussfolgerungen des Rates werden die europäischen Benchmarks als Durchschnittsbezugswerte für die EU-Mitgliedsländer und die Beitrittsländer definiert, die keine Festlegung einzelstaatlicher Ziele darstellen und keine nationalen Entscheidungen vorschreiben. Die Mitgliedsstaaten können auf der Grundlage nationaler Prioritäten zum Erreichen der Benchmarks beitragen.

Brügge-Kopenhagen-Initiative

Die von den für Berufsbildung zuständigen europäischen Minister und der Europäischen Kommission am 30. November 2002 verabschiedete Kopenhagener Erklärung über die verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung formuliert konkrete Ziele und Instrumente für die berufliche Bildung bis 2010. Der durch die Kopenhagen-Erklärung eingeleitete Prozess hat der beruflichen Bildung innerhalb der europäischen Bildungskooperation einen neuen Stellenwert gegeben. Die wichtigsten Handlungsfelder der EU sind dabei die Förderung der Transparenz von Qualifikationen, die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen sowie die Qualitätssicherung beruflicher Bildung. Zur Umsetzung wurden jeweils Arbeitsgruppen und eine Koordinierungsgruppe unter Beteiligung der Mitgliedsstaaten, Beitrittsstaaten und der Sozialpartner eingerichtet.

Ziel der „Arbeitsgruppe Transparenz“ ist die Modernisierung und Zusammenführung von existierenden Einzelinstrumenten in einen einheitlichen europäischen Transparenzrahmen für Qualifikationen und Kompetenzen. Die europäische Berufsbildungskooperation hat in den letzten Jahren eine Vielzahl von Instrumenten zur Beschreibung und Bescheinigung von Qualifikationen und Abschlüssen in einem europäischen Format entwickelt. Dazu zählen die mehrsprachigen Ausbildungsprofile, der europäische Lebenslauf und der EUROPASS Berufsbildung zur Bescheinigung von während der Berufsbildung absolvierten Ausbildungsabschnitten. Zwischenzeitlich wurde ein Entwurf dieses einheitlichen Transparenzrahmens erarbeitet, der den Titel „EUROPASS“ tragen soll, modular aufgebaut ist, elektronisch und in Papierform verfügbar sein soll und um weitere Dokumente ergänzt werden kann. Am 18. Dezember 2003 hat die Europäische Kommission auf Basis der Vorarbeiten der Kopenhagen-Gruppe dem Bildungsministerrat einen Vorschlag vorgelegt, der Anfang 2004 an das Europäische Parlament und den Europäischen Rat zur Verhandlung weitergeleitet wurde.

Die „Arbeitsgruppe Qualität“ setzt die in der Kopenhagener Erklärung genannte Förderung der Zusammenarbeit in der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung um. Mittel sind der Austausch von Modellen und Konzepten sowie die Entwicklung gemeinsamer Kriterien und Grundsätze der Qualitätssicherung. Bislang wurden bestehende nationale und internationale Standards und Normen der Qualitätssicherung erfasst und bewertet und einige gemeinsame Kernkriterien für die Qualitätsentwicklung auf europäischer Ebene identifiziert. Es wurden acht – zumeist outputorientierte – Indikatoren vorgeschlagen, die sowohl die System- wie die Bildungsanbieterebene betreffen. Weitere Arbeitsschwerpunkte sind ein Mapping von Qualitätssicherungsinstitutionen in Europa und ein europäisches Handbuch für die Selbstevaluation zur Qualitätssicherung.

ECTS hat im Hochschulbereich dazu beigetragen, durch die erreichte Anrechenbarkeit von Studienleistungen im Ausland die Mobilität von Studierenden zu erhöhen. Die „Arbeitsgruppe zu ECVET“ [56] hat die Aufgabe, Elemente von ECTS an die Erfordernisse der beruflichen Bildung anzupassen und dort langfristig eine ähnlich positive Entwicklung in Gang zu setzen.

Hierzu werden gegenwärtig zwei Modelle diskutiert: Ein breites und umfassendes Modell bezieht alle Aspekte der Erfassung von Qualifikationen und Kompetenzen sowie sämtliche Bildungsbereiche ein. Ein weiterer Ansatz zielt auf die Entwicklung eines „leichten“ Pilotmodells zu ECVET für transnationale Ausbildungsabschnitte während der beruflichen Ausbildung. Primäres Ziel ist es, einen konkreten Vorschlag für das Pilotmodell auszuarbeiten und dem nächsten

[56] Abkürzung für: **E**uropean **C**redit **V**ocational **E**ducation & **T**raining

Ministertreffen zum Kopenhagen-Prozess unter niederländischer Präsidentschaft Ende 2004 vorzulegen.

Die Validierung nicht formaler und informeller Kompetenzen ist ebenfalls Gegenstand der Kopenhagener Erklärung, die vorsieht, ein Set von gemeinsamen und freiwillig anzuwendenden Grundsätzen in den Mitgliedsstaaten zu erarbeiten. In den Beratungen wurden die drei Bereiche des formalen Bildungssystems, des Lernens am Arbeitsplatz, des Lernens im sozialen Umfeld sowie ehrenamtliche Tätigkeiten diskutiert. Hierzu hat die Expertengruppe mehrere in den Mitgliedsstaaten praktizierte Modelle erfasst und analysiert, insbesondere im Hinblick auf dadurch erreichte individuelle Zugangsmöglichkeiten zu Bildung und Beschäftigung, auf Qualität und Transparenz der Validierungsverfahren und auf die Verlässlichkeit und Akzeptanz der Validierung bei den Zielgruppen. Auf dieser Basis wie aus weiteren Quellen wurden allgemein festzustellende Grundprinzipien der Validierung vorgeschlagen, die zurzeit abgestimmt werden.

Im Zuge des Zusammenwachsens Europas bilden sich in international orientierten Branchen immer deutlicher europäische Qualifikations- und Berufsprofile heraus. Beispiele hierfür sind die Automobil- und Luftfahrtindustrie sowie der IT-Bereich. Zur Abstimmung dieser bislang unabhängig voneinander laufenden Prozesse von Wirtschaft und Politik ist eine europäische Kooperations- und Informationsplattform erforderlich, auch um den jeweiligen nationalen Berufsbildungssystemen in der Entwicklung ein stärkeres Gewicht zu geben. Hierzu übernimmt der Beratende Ausschuss für Berufsbildung der EU eine neue Rolle. Erste Aufgabe ist die Bestandsaufnahme und Sichtung aller zwischenzeitlich getroffenen europäischen Branchenvereinbarungen.

Entschließung zu Investitionen in Humankapital

Beim EU-Bildungsministerrat im November 2003 haben die Bildungsminister eine Entschließung zum Aufbau von Humankapital zur Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Wettbewerbsfähigkeit in der wissensbasierten Gesellschaft verabschiedet. Das Humankapital wird als ein strategisches Potenzial für die umfassende Entwicklung Europas verstanden, das in der Europäischen Union jedoch nicht in ausreichendem Maße akkumuliert ist. Im Januar 2003 hat die Europäische Kommission eine Mitteilung mit dem Titel „Wirkungsvoll in die allgemeine und berufliche Bildung investieren – eine Notwendigkeit für Europa“ vorgelegt. Darin wird ein Investitionsdefizit in Humanressourcen in Europa insbesondere im tertiären Bereich sowie in der beruflichen Weiterbildung konstatiert.

Beim Europäischen Rat in Brüssel im März 2003 wurde im Zusammenhang mit dem Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister dazu aufgefordert, für effiziente Investitionen in die Humanressourcen zu sorgen. In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom März 2003 wird hervorgehoben, dass Investitionen in Humanressourcen Voraussetzung für die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit Europas, für die Erreichung hoher Wachstums- und Beschäftigungsraten und für den Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft sind. In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom Oktober 2003 bekräftigen die Staats- und Regierungschefs, dass Investitionen in Humankapital insbesondere durch die Aufstockung der Investitionen in das Bildungswesen und eine stärkere Integration in die Beschäftigungs- und Sozialpolitik für das europäische Wachstumspotenzial von wesentlicher Bedeutung sind.

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2004 vom 21. April 2004

Das Bundeskabinett hat auf der heutigen Sitzung den Berufsbildungsbericht 2004 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beraten und folgenden Beschluss gefasst:

„Die Bundesregierung nimmt den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgelegten Berufsbildungsbericht 2004 zustimmend zur Kenntnis.“

Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10. März 2004 zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2004 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

1. Lage auf dem Ausbildungsmarkt weiterhin angespannt

Ein weiteres Mal in Folge bleibt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch im Jahre 2003 hinter dem Vorjahr zurück. Regional sind hiervon alle Länder mit Ausnahme von Schleswig-Holstein betroffen. Hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche verzeichnen die zuständigen Stellen des Handwerks, der Freien Berufe und des öffentlichen Dienstes überdurchschnittlich hohe Rückgänge. Bei Letzterem ist jedoch zu berücksichtigen, dass zahlreiche Ausbildungsverhältnisse, wie z. B. die zum Kaufmann/zur Kauffrau für Bürokommunikation, der Statistik der Kammern zugerechnet werden. Der (seit Jahren) bestehende Abwärtstrend bei der Zahl der neu abgeschlossenen Verträge korrespondiert mit dem Rückgang der bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten Stellen, bei denen bundesweit 6,7% Berufsausbildungsstellen weniger als im Jahr zuvor gemeldet wurden. Demgegenüber nahm die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber um 1,1% zu. Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres waren noch 35.015 junge Menschen als unvermittelt registriert, denen 14.840 nicht besetzte Ausbildungsstellen zur Verfügung standen. Durch die vielfältigen Nachvermittlungsaktionen im letzten Quartal ist es jedoch gelungen, die Zahl der nicht vermittelten Bewerberinnen und Bewerber bis zum Jahresende 2003 deutlich auf 16.273 zu senken.

Die Erhöhung der Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt war mehrfach Gegenstand von Stellungnahmen des Hauptausschusses. Vor allem sollte das Ausbildungsangebot differenzierter dargestellt werden, um beispielsweise einen genaueren Überblick über betriebliche und außerbetriebliche Anteile zu erhalten.

Der Hauptausschuss begrüßt daher nachdrücklich die Fortführung der erstmals im Berufsbildungsbericht 2003 eingeführten differenzierten Darstellung der neu abgeschlossenen Verträge in den einzelnen Ländern. Der Hauptausschuss bittet die Bundesregierung, ein entsprechendes statistisches Erhebungsmerkmal rechtlich zu verankern.

Er regt an, Möglichkeiten zur Erhöhung der Transparenz in der Darstellung der Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes zu prüfen, da zwischenzeitlich ein erheblicher Teil der dualen Ausbildung des öffentlichen Dienstes in marktgängigen Ausbildungsberufen erbracht wird.

2. Ausbildungssituation in den neuen Ländern

Die Ausbildungssituation in den neuen Ländern und Berlin hat sich im Jahre 2003 trotz massiver Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze von Seiten des Bundes und der Länder und verstärkter Bemühungen zur Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots der in der Ausbildungsoffensive 2003 beteiligten Partner weiter zugespitzt. Bei nahezu gleich bleibender Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber hat sich die Zahl der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen im Vergleich zum Vorjahr um 4.203 bzw. 5,5% weiter verringert. Der Anstieg der Zahl der noch unvermittelten Jugendlichen um rund 25% auf 12.748 ist Ausdruck der angespannten Ausbildungsplatzsituation. Das Verhältnis von unbesetzten Ausbildungsstellen und unvermittelten Bewerberinnen und Bewerber hat inzwischen ein kritisches Niveau erreicht.

Zwar hat sich der Rückgang der Zahl der am 30. September 2003 eingetragenen neuen Ausbildungsverträge gegenüber dem Vorjahr nicht weiter beschleunigt. Der erneute Rückgang der neuen Verträge um 2.032 (1,6%) belegt jedoch, dass eine Trendwende noch nicht in Sicht ist.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung begrüßt, dass die von der Bundesregierung zunächst angekündigte Degression des Gesamtkontingentes geförderter Ausbildungsplätze im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003 nicht umgesetzt wurde. Zugleich erneuert er seine Forderung, dass für einen – zumindest annähernden – rechnerischen Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt der neuen Länder und Berlins die Beibehaltung der öffentlichen Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze vorerst noch unverzichtbar ist.

Vor dem Hintergrund der nur zögernd einsetzenden konjunkturellen Erholung und der unverändert schwierigen wirtschaftlichen Situation vieler Unternehmen wird für das Jahr 2004 vor unrealistischen Erwartungen im Hinblick auf eine hinreichende Steigerung betrieblicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern gewarnt; die aktuellen Daten der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit belegen diese Annahme.

Der Hauptausschuss sieht daher keine Möglichkeit, den Umfang der Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2004, wie von der Bundesregierung geplant, zu verringern und hält eine Größenordnung wie im Vorjahr von insgesamt 14.000 Plätzen für dringend erforderlich. Die Bundesregierung wird aufgefordert, von der vorgesehenen Absenkung des Gesamtkontingentes zusätzlicher Ausbildungsplätze im Ausbildungsplatzprogramm Ost 2004 abzusehen und das Programm auch im Folgejahr noch fortzuführen.

3. Anstieg der Altbewerberinnen und -bewerber problematisch

Mit Sorge betrachtet der Hauptausschuss den erneuten Zuwachs von „Altbewerberinnen und -bewerbern“ im abgelaufenen Berichtsjahr und damit dem Lebensalter der Bewerberinnen und Bewerber. Bundesweit stieg im Ausbildungsjahr 2002/2003 der Anteil der Altbewerberinnen und -bewerber (327.216) an der Gesamtzahl der Bewerberinnen und Bewerber (719.571) auf rd. 45%. Der Anteil der unvermittelten Altbewerberinnen und -bewerber (19.860) an der Gesamtzahl (35.015) stieg bundesweit auf rd. 57%.

In den neuen Ländern werden die bereits jetzt einsetzenden demografischen Entlastungseffekte des Ausbildungsstellenmarktes durch den anhaltenden Zuwachs der Altbewerberinnen und -bewerber weitgehend kompensiert. Dieser Trend wird voraussichtlich in den nächsten Jahren anhalten.

Diese Gesamtentwicklung hat zur Folge, dass viele Jugendliche immer später in das Berufsleben eintreten und damit

auch später in die Sozialversicherungssysteme einzahlen. Die damit verbundenen erheblichen gesellschaftspolitischen und volkswirtschaftlichen Auswirkungen können auf Dauer nicht hingenommen werden.

Der Hauptausschuss sieht in der guten Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf ihre Lehr- und Erwerbstätigkeit den Grundstein für eine solide Ausbildung künftiger Fachkräfte. Die allgemein bildenden Schulen stehen hier in einer besonderen Verantwortung.

Angesichts des zunehmenden Engagements der öffentlichen Hand empfiehlt der Hauptausschuss, die vielen verschiedenen Angebote an öffentlich finanzierten Ausbildungsstellen und berufsvorbereitenden Maßnahmen von Bund und Ländern einer Evaluation zu unterziehen. Dabei geht es um die Verminderung der Schwelle zwischen Schule und Beruf, Erkenntnisse über den strukturellen und personellen Einstieg der Betroffenen und Aspekte der Bildungsökonomie.

Insbesondere ist eine Untersuchung über den Verbleib von Teilnehmerinnen und Teilnehmern / Absolventinnen und Absolventen dieser Maßnahmen durchzuführen. Ausgehend von den Ergebnissen sind Empfehlungen für erforderliche Veränderungen und Möglichkeiten einer teilweisen Rückführung der Maßnahmen in das duale System abzuleiten.

4. Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

Die Daten zum Ausbildungsmarkt belegen den Rückgang an Ausbildungsplätzen. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zu nennen sind besonders die strukturellen und regionalen Veränderungen auf dem europäischen Markt, die nach wie vor ungünstige konjunkturelle Lage, aber auch Veränderungen innerhalb der Betriebe sowie die z. T. unzureichende Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen. Großen Einfluss auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe werden in den kommenden Jahren die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen des Bundes sowie die dadurch mit bedingte konjunkturelle Entwicklung haben. Selbst wenn sich die Konjunktur verbessern sollte, ist nicht sofort mit einer Zunahme der Beschäftigtenzahlen zu rechnen und damit eine positive Auswirkung auf das Ausbildungsstellenangebot zu erwarten. Erst eine längerfristige positive Wirtschaftsperspektive wird zu neuen Arbeitsplätzen und in Folge auch zu einem höheren Ausbildungsstellenangebot führen.

Vor diesem Hintergrund sind die Anstrengungen zur Gewinnung neuer betrieblicher Ausbildungsplätze deutlich zu erhöhen. Eine steigende Ausbildungsbereitschaft ist ohne massive Gegensteuerungsmaßnahmen aller Beteiligten nicht zu erreichen.

Dies bedeutet, dass die Wirtschaft ihre Bemühungen zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze verstärken muss und auch die Länder und der Bund die flankierenden Maßnahmen fortführen und gegebenenfalls intensivieren müssen.

Insbesondere im Hinblick auf die steigende Zahl der „Altbewerberinnen und -bewerber“ sollten die entlastenden Maßnahmen im Bereich Ausbildung so konzipiert werden, dass sie zu einer dauerhaften Entlastung führen. Dringend erforderlich ist es, dass die Bundesagentur für Arbeit ihren Beitrag zur Konsolidierung des Ausbildungsstellenmarkts unvermindert – dies gilt auch für das Ressourcenvolumen – leistet, da die Länder nicht in der Lage sind, die von der betrieblichen Ausbildungsleistung nicht gedeckten Mehrbedarfe an qualifizierten Ausbildungsmöglichkeiten allein zu schultern. Die ersten Auswirkungen einer veränderten Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit, die sich vor allem in einer die vorhandenen, nach wie vor benötigten Bildungsstrukturen gefährdenden Vergabepolitik manifestieren, geben Anlass zu der Sorge, dass sich die Bundesagentur aus ihrer Verantwortung herauszieht. Die Bundesregierung ist daher gefordert, bei der Bundesagentur für Arbeit auf die Erfüllung ihres unverzichtbaren Beitrags zur Entschärfung der Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt nachdrücklich hinzuwirken.

5. Schaffung neuer Berufsbilder mit weniger komplexen Anforderungen

Angesichts z. T. massiver Veränderungen auf den Teilmärkten gelingt zunehmend weniger Jugendlichen ein direkter Übergang von der Schule in eine Ausbildung. Diese Entwicklung belastet die öffentlichen Kassen, demotiviert junge Menschen und schöpft mittel- und langfristig Potenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfs nicht aus. Daher wird die „Empfehlung zur Schaffung neuer anerkannter Ausbildungsberufe mit weniger komplexen Anforderungen für qualifizierte Fachkräfte“, die der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung im Sommer 2003 verabschiedet hat, bekräftigt.

Übereinstimmung besteht darin, weitere Tätigkeitsfelder zu identifizieren, die für solche Berufsprofile relevant sind und damit reale Verwertungschancen eröffnen. Sie sind im Rahmen der Spielräume des Berufsbildungsgesetzes als anerkannte Ausbildungsberufe zu regeln. Mit den bislang vorgestellten Neuregelungsfällen sind allerdings noch keine spürbaren Effekte zu erwarten, so dass die Empfehlung des Hauptausschusses weiterhin aktuell bleibt. Die Länderbeauftragten im Hauptausschuss sprechen sich insbesondere dafür aus, dass künftig in Ordnungsverfahren bei der Prüfung des Eckpunktes Ausbildungsdauer das gesamte zeitliche Spektrum einer abschlussbezogenen Ausbildung in Betracht kommt. Dabei sollten auch die Chancen für die Durchlässigkeit zu weiterführenden Abschlüssen berücksichtigt werden.

6. Zur Forderung einer Ausbildungsplatzumlage

Die Länderbeauftragten des Hauptausschusses sprechen sich nachdrücklich gegen die Einführung von gesetzlichen Regelungen zur Einrichtung von Kammerfonds oder eines umlagefinanzierten zentralen Fonds oder einer Stiftung aus, da solche Regelungen nicht geeignet sind, konjunkturunabhängige zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Eine Ausbildungsplatzumlage löst das Problem knapper Ausbildungsplätze nicht.

Eine Ausbildungsplatzumlage

- belastet die Unternehmen und erhöht die Lohnnebenkosten,
- führt zu Wettbewerbsverzerrungen zwischen lohnintensiven und kapitalintensiven Betrieben und damit zu weiterem Beschäftigungsabbau,
- verursacht einen hohen Bürokratieaufwand sowohl bei der Erhebung als auch bei der Verteilung der Mittel, der in keinem Verhältnis zum Nutzen steht, sondern einen erheblichen Teil der Mittel für die Abwicklung aufzehrt,
- löst nicht das Problem zukunftsgerichteter und treffsicherer Investitionen in die „richtigen“ Wirtschaftsbereiche.

Entscheidend ist jedoch die Verschiebung der direkten Verantwortung einzelner Betriebe in der Wirtschaft für einen bedarfsgerecht qualifizierten Nachwuchs auf staatlich geregelte Institutionen. Zudem besteht die Gefahr, dass sich viele Betriebe lieber freikaufen, als den Aufwand der notwendigen persönlichen Entwicklung junger Menschen mit zu gestalten.

Die gesellschaftliche Verantwortung der Wirtschaft für die Ausbildung bedeutet, aus eigener Kraft eine ausreichende Zahl von Ausbildungsstellen für die jungen Menschen zur Verfügung zu stellen, z.B. durch die Gewinnung zusätzlicher Betriebe für die Berufsausbildung und die Erhöhung der Ausbildungsleistung bereits ausbildender Unternehmen.

Die darüber hinaus bestehenden Möglichkeiten der Wirtschaft bzw. Sozialpartner, z. B. durch bracheninterne Fonds oder tarifvertragliche Regelungen schnell zur Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen beizutragen, sollten deutlich stärker ausgelotet werden.

7. Berufliche Weiterbildung

Der Hauptausschuss anerkennt, dass die berufliche Weiterbildung im Berufsbildungsbericht den ihr gebührenden breiten Raum einnimmt. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die berufliche Weiterbildung auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung an Bedeutung zunimmt.

Im Hinblick auf die Neuausrichtung der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit teilt der Hauptausschuss die damit verbundene stärkere Orientierung an der arbeitsmarktpolitischen Effizienz der Maßnahmen. Er warnt jedoch vor Überreaktionen, die Struktur und Arbeit der Träger beruflicher Weiterbildungsangebote dauerhaft schädigen.

Im Rahmen der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ist neben der seit 1. Januar 2003 erfolgenden Ausgabe von Bildungsgutscheinen die Einrichtung einer so genannten fachkundigen Stelle zur Qualitätszertifizierung von Einrichtungen und Maßnahmen vorgesehen. Der Hauptausschuss fordert die Bundesregierung erneut auf, die hierfür notwendige Verordnung mit den Sozialpartnern und den Ländern abzustimmen.

Der Hauptausschuss wertet die Entwicklung der Beteiligung an Weiterbildungsprüfungen für grundsätzlich positiv, wenngleich er den deutlichen Rückgang der Zahl der Meisterprüfungen im Handwerk bedauert. Die weiterhin hohe Wertschätzung der beruflichen Weiterbildung durch die Unternehmen wie auch die Arbeitnehmer wird begrüßt und lässt auch für die Zukunft wachsende Einsicht in die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung erhoffen.

Der Hauptausschuss bedauert ausdrücklich die durch das Haushaltsbegleitgesetz zum Subventionsabbau zu erwartenden erheblichen Leistungsbeschränkungen im Rahmen des Aufstiegsfortbildungs-Förderungsgesetzes und befürchtet eine rückläufige Zahl der Antragsteller und Geförderten in naher Zukunft. Er sieht damit ein wirkungsvolles Instrument in seiner Effizienz gefährdet und hält diese Entwicklung für nicht vereinbar mit dem Ziel, die Gleichwertigkeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung herzustellen.

Aufgrund der wachsenden Bedeutung des Fernunterrichtes auf dem Weiterbildungsmarkt, erachtet der Hauptausschuss die Einrichtung einer Datenbank zur Förderung der Angebotstransparenz für notwendig und zweckmäßig.

Die Ordnung der beruflichen Weiterbildung bleibt eine Daueraufgabe. Wichtige Neuregelungen und Zwischenschritte sind erfolgt. Der Hauptausschuss empfiehlt eine ergebnisorientierte Fortentwicklung der Arbeiten der Sozialpartner und des Bundesinstituts mit dem Ziel zukunftsorientierter Regeln.

Bei dem raschen technologischen Wandel kommt der Grundlagenforschung z.B. im Bereich Kompetenz für lebenslanges Lernen, Messen/Verwertung informell erworbener Kompetenzen oder des Wissensmanagements eine Schlüsselfunktion zu. Der Berufsbildungsbericht räumt dem Forschungsprogramm und den einzelnen Vorhaben des BMBF und des Bundesinstitutes entsprechend breiten Raum ein. Der Hauptausschuss begrüßt dies und regt zugleich an, auch künftig die Praxisrelevanz fest im Auge zu behalten.

Die Anrechnung von Berufsbildungsleistungen durch die Hochschulen sind neben der Schaffung angemessener und möglichst gleicher Hochschulzugangsbedingungen für beruflich Qualifizierte durch die Länder ein noch offenes Anliegen der Berufsbildung. Die Entwicklung eines geeigneten Punktesystems entsprechend der Credit-Punkt-Systeme im europäischen Hochschulbereich scheint ein prinzipiell erfolgversprechender Weg zu sein. Die Empfehlung des BMBF, der KMK und der Hochschulrektorenkonferenz vom 26. September 2003 an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium wird gewürdigt. An die Hochschulen ist zu appellieren, diese Empfehlung auch aktiv umzusetzen.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2004

Ausbildung 2003 – Ausgewogene Bilanz trotz widrigster Rahmenbedingungen

Das alljährliche Ritual der kontroversen Diskussionen über die Bewertung des Ausbildungsmarktes wiederholte sich 2003 besonders dramatisch: Riesige Lehrstellenlücken wurden im Frühjahr und Sommer von interessierter Seite an die Wand gemalt, um damit doch noch die Chance zu nutzen, endlich uralte ideologische Konzepte durchzusetzen. Die Aufregung gipfelte in sehr konkreten Drohungen mit einer Ausbildungsabgabe. Die Bemühungen zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen wurden dadurch gedämpft und die Betriebe zusätzlich verunsichert. Neben der Belastung in 2003 zeichnet sich jetzt schon ab, dass die fortgesetzte Drohung mit der Abgabe auch in 2004 die Mobilisierung von Ausbildungsplätzen nachhaltig erschweren und beeinträchtigen wird. Um es deutlich zu sagen: Wenn es am Ende des Jahres nicht reicht, dann trifft die Regierung die Verantwortung.

Am Ende des Vermittlungsjahres 2002/03 waren die Fakten aber klar und die Bilanz fiel weitgehend ausgeglichen aus – trotz einer desolaten wirtschaftlichen Lage, in der vielen Betrieben verstärkte Investitionen in Ausbildung mehr als schwer fallen. Daneben wirkt sich auch die vielfach unzureichende Ausbildungsreife der Bewerber belastend auf die Ausbildungssituation aus. Dennoch konnte dank einer enormen Kraftanstrengung der Wirtschaft eine weitgehend ausgeglichene Bilanz gezogen werden. So fällt bei einem Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von rund 600.000 in 2003 die Veränderung bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit -14.700 deutlich unterproportional aus.

Bilanz auf dem Ausbildungsmarkt

Insgesamt sind 2003 557.612 Ausbildungsverträge abgeschlossen worden (122.865 in den neuen und 434.747 in den alten Bundesländern). Die Zahl ist damit gegenüber dem Vorjahr kaum zurückgegangen (-2,6 Prozent). Einer Gesamtnachfrage von rund 592.600 Jugendlichen stand ein Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen von rund 572.500 gegenüber. Das Angebot deckt damit rund 97 Prozent der Nachfrage ab.

Auch die Vermittlungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit macht die positive Entwicklung im Jahresverlauf 2003 deutlich: Schon zum 30. September waren 95 Prozent der gemeldeten Bewerber versorgt. Im Rahmen der Nachvermittlungsoffensive der Wirtschaft im 4. Quartal 2003 konnten bis Ende Dezember mehr als 18.700 der 35.000 am 30. September noch unvermittelt gemeldeten Bewerber versorgt werden. Zum gleichen Zeitpunkt waren noch rund 4.280 Plätze unbesetzt. Damit ist die „Lehrstellenlücke“ auf rund 12.000 Ende Dezember zusammengeschmolzen – unter Einbeziehung der Ausbildungsplätze, die im Rahmen der Nachvermittlung noch für 2003 gemeldet wurden und noch unbesetzt sind, sogar auf 7.500. Rund 98 Prozent der Bewerber sind versorgt. Selbst 1992, als insgesamt ein Überhang von rund 114.000 Lehrstellen gegenüber Bewerbern zu verzeichnen war und damit jeder Jugendliche eigentlich eine Stelle hätte finden müssen, waren Ende September noch rund 2,4 Prozent der Bewerber unvermittelt gemeldet.

Die Vermittlung eines beträchtlichen Anteils von Bewerbern scheitert an ihrer mangelnden Ausbildungsreife und -motivation. Die Erfahrungen von zuständigen Stellen, Betrieben und Arbeitsämtern in der Nachvermittlung haben gezeigt, dass von den im letzten Jahresquartal noch unvermittelten Bewerbern ein Großteil nicht ausbildungsreif oder nicht wirklich an einer Ausbildung interessiert ist. So dokumentierten etwa bei Lehrstellenbörsen 2003 durchschnittlich nur die Hälfte der eingeladenen, noch unvermittelt gemeldeten Jugendlichen ihr Interesse durch Erscheinen. Zudem werden Betriebe häufig mit Bewerbern konfrontiert, die schon aufgrund großer schulischer und/oder persönlich-sozialer Defizite nicht für eine Ausbildung geeignet sind. Wie groß dieses Problem ist, machte Bundesministerin Bulmahn deutlich, als sie im Juli 2003 unter Berufung auf PISA konstatierte, dass 25 Prozent der Jugendlichen erhebliche Probleme haben, „einfache Texte zu verstehen oder Rechenaufgaben zu lösen“. Umso positiver ist die Bilanz auf dem Ausbildungsmarkt zu bewerten. Denn es gelingt der Wirtschaft dank großer Anstrengungen, auch solche Jugendliche in Ausbildung zu integrieren. Sie übernimmt hier längst in erheblichem Ausmaß gesellschaftliche Verantwortung für die junge Generation.

Aktivitäten der Wirtschaft

In den vergangenen Monaten hat das duale Ausbildungssystem angesichts der positiven Bilanz auf dem Ausbildungsmarkt seine Fähigkeit bewiesen, auch unter schwierigen Rahmenbedingungen den betrieblichen Bedarf an Fachkräften zu sichern und den ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen Ausbildungsplätze anzubieten. Die Unternehmen, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie Kammern haben alle Anstrengungen unternommen und trotz sinkender Beschäftigung und steigender Insolvenzen das Ausbildungsangebot im Jahresverlauf deutlich gesteigert. Sie haben durch Einzelansprache, -aktionen, durch Beratung, Organisationshilfen und direkte Unterstützung viele Unternehmen neu für Ausbildung oder für mehr Ausbildung gewonnen. Sie haben zudem durch zahlreiche Vermittlungsaktionen wie Lehrstellenbörsen im Internet und Informationstage für Ausbildungssuchende und potentielle Ausbildungsbetriebe die Zahl der noch unvermittelten Bewerber weiter reduziert und noch offene Lehrstellen besetzt. Im Rahmen der Nachvermittlung wurden noch unvermittelt gemeldete Jugendliche eingeladen und bekamen zum Teil konkrete Angebote unterbreitet.

Um auf Spitzenebene die Maßnahmen zu koordinieren und zu bündeln, ist eine Task Force gebildet worden, die Vertreter der vier Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK, ZDH) umfasst. Die Task Force hat daran gearbeitet, das Thema Ausbildung öffentlichkeitswirksam zu transportieren, Aktivitäten der Wirtschaft zur Schaffung von Ausbildungsplätzen zu koordinieren und bekannt zu machen.

Angesichts der positiven Bilanz und der zahlreichen Initiativen gilt der Dank auch an dieser Stelle allen Unternehmen, die 2003 angesichts schwieriger Wirtschaftslage ihr Ausbildungsengagement nicht verringert oder weiter verstärkt haben, sowie allen Verbänden und zuständigen Stellen, die mit ihrem Engagement und ihrer Unterstützung zahlreiche Ausbildungsplätze mobilisiert haben. Die Ausbildungsoffensive war dadurch ein voller Erfolg.

Kontraproduktive Wirkung der Abgabe

Neben den schlechten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Leistungs- und Motivationsdefiziten bei vielen Bewerbern hat die Diskussion um eine gesetzlich geregelte Ausbildungsabgabe die Bemühungen der Wirtschaft zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen schwer belastet.

Bereits Diskussionen und öffentlich angestellte Überlegungen über die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe sind kontraproduktiv, weil sie bei den Betrieben zu einer Verunsicherung über die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen der Ausbildung und demzufolge zu einer Zurückhaltung beim Angebot von Ausbildungsplätzen führen. Dies war ganz deutlich bei den Aktivitäten zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen 2003 zu spüren und wird auch 2004 ins Gewicht fallen, wenn die Debatte nicht schnellstmöglich beendet wird.

Auch die Umsetzung der Abgabe hätte gravierende Folgen: Viele Unternehmen würden ihre Über-Bedarf-Ausbildung zurückfahren oder sich ganz von Ausbildung freikaufen. Die entfallenen Plätze müssten dann wieder eingekauft werden, zum Teil bei praxis- und arbeitsmarkt-fernen außerbetrieblichen Einrichtungen, verwaltet von einem teuren und bürokratischen Apparat. Selbst regierungsinterne Stimmen warnen zu Recht vor dem mit einer Abgabe verbundenen hohen Bürokratieaufwand, massiven Strukturverschiebungen und unkalkulierbaren Folgeproblemen.

Die Gewerkschaften handeln unverantwortlich, wenn sie eine schlechte Bilanz auf dem Ausbildungsmarkt herbeireden und davon Forderungen nach einer Ausbildungsabgabe ableiten. Mit ihrer kontraproduktiven Diskussion haben sie selbst zu verantworten, dass viele Unternehmen Lehrstellen mit zunehmender Zurückhaltung anbieten. Die Gewerkschaften haben fast keine Anstrengungen unternommen, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt durch eigene Aktivitäten zu verbessern. Ihr Interesse an der Umsetzung ideologischer Ziele scheint hier stärker zu sein als das Ziel, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt nachhaltig zu verbessern.

Flexible Berufe mit weniger komplexen Anforderungen

Insbesondere mit der Schaffung neuer und der Modernisierung bestehender Berufe beweist das Berufsbildungssystem seine Anpassungsfähigkeit an die moderne Arbeitswelt. Auch 2003 sind zahlreiche neue und modernisierte Berufe in Kraft getreten. Wie die Auswertung der neu eingetragenen Ausbildungsverträge für 2003 zeigt, sind diese Ausbildungsberufe von den Betrieben gut angenommen worden.

Besonders zu begrüßen ist, dass 2003 endlich die jahrzehntelange Blockade der Arbeitnehmerorganisationen gegenüber flexiblen Berufen mit weniger komplexen Anforderungen durchbrochen wurde. Die Wirtschaft fordert aufgrund des betrieblichen Bedarfs seit langem entsprechende Ausbildungsberufe, um auch leistungsschwächere Jugendliche in die betriebliche Ausbildung integrieren zu können, und hat entsprechende Verordnungsentwürfe entwickelt und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit vorgelegt. Bundesminister Clement hatte im Sommer 2003 eine zügige Umsetzung angekündigt. Dementsprechend hat sich der Verordnungsgeber im Einvernehmen mit dem BMBF entschieden, nun endlich entsprechende Berufe konkret umzusetzen.

Die Neuordnungsverfahren für Vorschläge für vier 2-jährige Berufe („Verkäufer“, „Handelsfachpacker“, „Maschinenführer“ und „Fahrradmonteur“) haben im Oktober 2003 begonnen. Die Verfahren finden mit Ausnahme des Berufs „Verkäufer“ ohne die Gewerkschaften statt, die sich auch weiterhin diesen Berufen verweigern. Die Verordnungen sollen zum 1. August 2004 in Kraft treten. Weitere Berufe stehen zur Entscheidung über die Einleitung des Neuordnungsverfahrens an (zum Beispiel „Servicefahrer“, „Änderungsschneider“, „Holz- und Bautenschützer“, „Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen“).

Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)

Im Februar 2004 stellte das BMBF bereits seit längerer Zeit angekündigte Eckpunkte zur Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vor. Dazu ist positiv festzuhalten, dass die Eckwerte das in den letzten dreißig Jahren bewährte Berufsbildungsrecht im Wesentlichen bestätigen. Die Bundesregierung sieht keine Umstrukturierung des gesamten Systems, sondern punktuelle Verbesserungen der gesetzlich gegebenen Flexibilität und eine konsequente Nutzung vorhandener Spielräume vor. Dies entspricht der Grundeinschätzung der Wirtschaft.

Im Einzelnen ist zu begrüßen, dass in vielen Punkten Vorschläge der Wirtschaft zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems aufgegriffen wurden. Hierzu gehören

- die verstärkte Einführung weniger komplexer, auch zweijähriger Berufe,
- die Verschlankung der Ordnungsverfahren durch Prozessvereinfachung und ihre Verkürzung durch Schlichtung im Konfliktfall,
- die Ausdehnung der gesetzlichen Erprobungsmöglichkeiten für neue Ausbildungs- und Prüfungsformen und neue Berufe,
- die Einführung länderübergreifender Standards für die berufsbildenden Schulen,
- die gesetzliche Verankerung neuer Prüfungsformen (z. B. gestreckte Abschlussprüfungen),
- die Möglichkeit der Berücksichtigung gutachterlicher Stellungnahmen Dritter in der Abschlussprüfung,
- die Stärkung der internationalen Ausrichtung der dualen Ausbildung,
- die Erweiterung und Vereinheitlichung des Zugangs beruflich Qualifizierter zur Hochschule.

Die vorgeschlagene erweiterte Zulassung der Absolventen vollzeitschulischer Berufsbildungsgänge zur Berufsabschlussprüfung bedarf sorgfältiger Konditionierung, um Strukturverschiebungen weg von der betrieblichen, hin zur schulischen Ausbildung und Fehlsteuerungen am Ausbildungsmarkt auszuschließen.

Negativ ist dagegen die einseitige Orientierung der Eckpunkte am Ziel der Sicherung eines Ausbildungsangebots, das den Wünschen der ausbildungsinteressierten Jugend-

lichen entspricht. Dagegen werden die Perspektiven und das Interesse der ausbildenden Unternehmen vernachlässigt. Die Ausbildung muss in erster Linie unternehmensbezogener, flexibler und kostengünstiger werden, wenn die enge Verbindung mit der Arbeitswelt – das eigentliche Qualitätsmerkmal des deutschen Ausbildungssystems – auch in Zukunft gewährleistet sein soll. Hierzu enthalten die Eckpunkte keine Vorschläge.

Die Wirtschaft merkt kritisch an, dass viele ihrer Vorschläge zur Beseitigung von Ausbildungshemmnissen, zur Förderung der betrieblichen Ausbildung und zur Erleichterung von Innovationen in den BMBF-Eckwerten nicht aufgegriffen wurden. Die Wirtschaft fordert insbesondere

- einen gesetzlichen Beitrag zur Flexibilisierung der seit Beginn der 90er Jahre in vielen Bereichen viel zu hoch angesetzten Ausbildungsvergütungen durch Neudefinition der „Angemessenheit" im Berufsbildungsgesetz,
- die Stärkung der Rechtsposition des Ausbildungsbetriebs durch erweiterte Kündigungsmöglichkeiten und Widerspruchsrechte sowie Verlängerung der Probezeit,
- die Erweiterung der fachlichen Ausbildungseignung zum Beispiel durch Streichung des Mindestalters,
- die Streichung der im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Sonderrechte von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei der Übernahme in Beschäftigung.

Erweiterte Zuständigkeiten der Berufsbildungsausschüsse und ein volles Stimmrecht der Berufschullehrer in den Ausschüssen lehnt die Wirtschaft ab. Dies wäre sinnwidrig, weil die Ausschüsse auch über Fragen entscheiden, die berufschulische Belange nicht berühren (z. B. berufliche Fortbildung). Zudem sind die Sozialpartner auch nicht in Entscheidungsgremien der Schulen vertreten.

Gesetzliche Verordnungen zur Regelung regionaler Berufsbildungsdialoge sind nicht erforderlich, weil entsprechende Dialoge bereits vielerorts erfolgreich arbeiten.

Ausblick

Auch 2004 wird die Ausbildungsoffensive der Wirtschaft fortgesetzt. Angesichts der zurückhaltenden Meldung von Ausbildungsplätzen bei der Bundesagentur für Arbeit Anfang des Vermittlungsjahres 2004 und eines zu erwartenden leichten Anstiegs der Bewerberzahlen müssen auch 2003/04 alle Anstrengungen unternommen werden, Ausbildungsplätze zu mobilisieren. Die Verbände, Kammern und sonstigen zuständigen Stellen werden dazu wieder entsprechende Beiträge leisten.

Neben dem Engagement für 2004 wird es auch in den nächsten Jahren noch darum gehen, eine steigende Anzahl von Schulabgängern in Ausbildung zu integrieren, die vor allem aufgrund geburtenstarker Jahrgänge im Westen für die nächsten Jahre zu erwarten sind. Im Osten ist bereits ein Abwärtstrend bei den Bewerberzahlen zu verzeichnen, der ab 2006 zunehmen wird. Im gesamten Bundesgebiet wird der höchste Nachfragestand etwa 2007/08 erreicht werden, danach nimmt die Nachfrage deutlich ab.

Rahmenbedingungen verbessern!

Damit in den nächsten Jahren die zu erwartende steigende Anzahl von Nachfragern in die Ausbildung integriert werden können, müssen die Rahmenbedingungen verbessert werden. An erster Stelle ist hier die wirtschaftliche Situation in Deutschland zu nennen. Nur Unternehmen, die optimistisch in ihre Zukunft blicken können, können auch in Ausbildung investieren. Daher sind weitergehende Reformen in der Sozial-, Steuer- und Arbeitsmarktpolitik notwendig.

Darüber hinaus muss die Ausbildungsreife der Schulabgänger verbessert werden. Eine nachhaltige Verbesserung der Qualität des allgemein bildenden Schulsystems ist dringend erforderlich – erste Ansätze zeigen dabei in die richtige Richtung, müssen aber intensiviert und zügig umgesetzt werden.

Neben der Sicherstellung der Ausbildungsreife ist auch die Berufsorientierung und -information der Schulabgänger zu verbessern. Besorgniserregend ist, dass fast jeder vierte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag wieder gelöst wird, zum Großteil aufgrund berufsbezogener Gründe wie z. B. falscher Vorstellungen über den gewählten Beruf. Wichtige Ausbildungsressourcen gehen verloren, da den Jugendlichen häufig fundierte Informationen über die Berufswelt fehlen. Deshalb muss die Berufsorientierung und -information verbessert werden – vor allem in Kooperation von Schulen mit Agenturen für Arbeit, Verbänden, Kammern und Betrieben.

Besorgniserregend ist neben den Vertragsauflösungen auch die Anzahl freier Plätze in jedem Jahr – mit Schwerpunkten in bestimmten Berufen und Branchen. Trotz angespannter Ausbildungsmarktsituation waren Ende Dezember 2003 noch rund 8.800 Ausbildungsplätze unbesetzt – viele in den Bereichen Nahrung, Handel, Landwirtschaft und Gastronomie. Damit diese Ausbildungspotentiale nicht ungenutzt bleiben, sind neben verbesserten Berufsinformationen mehr berufliche Flexibilität und mehr räumliche Mobilität von den Jugendlichen bei der Lehrstellensuche gefordert. Immer noch bewirbt sich im Westen einer aktuellen Lehrstellenbewerberbefragung zufolge nur einer von zehn, im Osten immerhin einer von drei Kandidaten auch außerhalb seiner Wohnregion. Nur jeder zweite Ausbildungsinteressent sucht neben dem Wunschberuf auch in anderen Berufen. Ein Fünftel aller registrierten Bewerber verzichtet sogar völlig auf eigene Anstrengungen und wartet auf Ausbildungsangebote.

Schließlich geht es darum, die Rahmenbedingungen im Berufsbildungsrecht zu verbessern. Entsprechende Forderungen der Wirtschaft sind im Zusammenhang mit der BBiG-Reform bereits dargestellt worden.

Minderheitsvotum der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2004

1. Ausbildungsstellensituation 2003

2003 war das bisher schwärzeste Jahr auf dem Ausbildungsstellenmarkt seit der Wiedervereinigung. Zum fünften Mal in Folge ist die Zahl der geschlossenen Ausbildungsverträge gesunken, und zwar um weitere 14.711 auf jetzt 557.612. Dieser Rückgang ist vor allem auf die weiter sinkende Ausbildungsneigung von Betrieben und Verwaltungen zurückzuführen. Die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge sank erstmals unter 500.000 auf den historischen Tiefstand von 497.243.

Die Zahl der unvermittelten Jugendlichen am 30. September 2003 hat sich auf 35.015 (2002: 11.632) erhöht. Für den DGB ist diese oft zitierte Zahl nur die Spitze des Eisbergs: weil neben den offiziell unvermittelten Bewerbern unter anderem noch weitere 46.700 Jugendliche als TeilnehmerInnen berufsvorbereitender oder anderer Maßnahmen ihren Wunsch nach einem Ausbildungsplatz aufrecht erhielten. Hinzu kommen die AltbewerberInnen und Jugendliche, die sich wegen der schlechten Marktlage freiwillig für andere Alternativen (freiwilliges ökologisches oder soziales Jahr, Wehr- und Zivildienst) entschieden haben. Berücksichtigt man, dass Jugendliche aufgrund unterschiedlicher schulischer Qualifikation und Interessenlagen nicht beliebig flexibel vermittelt werden können und rechnet man anhand der bekannten Statistiken die Jugendlichen hinzu, die sich beispielsweise in schulischen Warteschleifen oder in außerbetrieblicher Berufsausbildung befinden oder als Unqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt ihr Glück suchen, dann fehlten über 200.000 betriebliche Ausbildungsstellen im letzten Jahr.

Zu Recht wirft der Berufsbildungsbericht daher die Frage auf, ob die Definition in § 3 Abs. 2 Berufsbildungsförderungsgesetz (Statistik: tatsächliche Nachfrage) die tatsächlichen Prozesse auf dem Ausbildungsstellenmarkt noch wiedergibt.

Dort, wo Betriebe nicht mehr ausbilden, muss der Staat mit Not- und Sofortprogrammen einspringen. Die außerbetrieblichen Ausbildungsplätze machen mit etwa 60.000 mittlerweile mehr als 10% der abgeschlossenen Ausbildungsverträge aus. Die AN-Gruppe im Hauptausschuss sieht die zunehmende Bedeutung der außerbetrieblichen Ausbildung mit Sorge, weil mit ihr der Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt ungleich schwerer ist als mit einem originären betrieblichen Ausbildungsabschluss. Zudem erhalten diese Jugendlichen in der Regel nur ein Taschengeld, statt eine Ausbildungsvergütung und essentielle Mitbestimmungsrechte werden ihnen verwehrt. Mit der Einführung der Ausbildungsplatzumlage sollen mittelfristig die staatlichen Ersatzmaßnahmen zurückgefahren werden. Gleichzeitig wären die öffentlichen Hände besser in der Lage, freiwerdende Mittel für die Förderung benachteiligter Jugendlicher für Beratung und ausbildungsbegleitende Hilfen zu verwenden.

Die Chance eines Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz hängt oft stärker mit seinem Wohnort zusammen, als mit seiner persönlichen Qualifikation. In Regionen mit sehr hoher Arbeitslosigkeit (>21%) wird nur noch etwa ein Viertel der Jugendlichen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz vermittelt (ein weiteres Viertel in außerbetriebliche Ausbildung). Die übrigen Jugendlichen sind in erster Linie Marktbenachteiligte und wären durchaus in der Lage, eine Ausbildungsstelle anzutreten. Es ist daher nicht hinzunehmen, dass immer zu Zeiten von Ausbildungsplatzmangel den Jugendlichen pauschal die Ausbildungseignung abgesprochen wird. Weiter ist nicht akzeptabel, dass von den unvermittelten Jugendlichen 50% den mittleren Bildungsabschluss haben.

Mit Besorgnis nimmt die AN-Gruppe zur Kenntnis, dass die Zahl der Auszubildenden ausländischer Herkunft gegenüber dem Vorjahr um 7,7% abnahm, obwohl sie im dualen System schon bisher deutlich unterproportional vertreten werden. Die Integration über das Duale System der Berufsausbildung wird dadurch noch geringer.

Ausbildungsoffensive 2003

Spätestens die Ausbildungsoffensive 2003 „Ausbildung jetzt – Erfolg braucht alle!“ von Bundesregierung, Arbeitgeberverbänden und DGB hat gezeigt, dass freiwillige Übereinkünfte und Selbstverpflichtungen zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für alle ausbildungssuchenden Jugendlichen gescheitert sind.

Ausbildungsplatzumlage

DGB und Gewerkschaften haben daraus die Konsequenzen durch ihre klare Forderung nach Einführung einer gesetzlichen Ausbildungsplatzumlage gezogen. Tarifvertragliche oder Branchenregelungen sollen Vorrang haben. Für die Verbindlichkeit ist der Rahmen eines Bundesgesetzes Voraussetzung.

2. Umsetzung berufsbildungspolitischer Schwerpunkte der 15. Legislaturperiode

Berufsbildungspolitik braucht Kontinuität und Entwicklung. Kontinuität im Sinne von Verlässlichkeit ist wichtig, weil viele berufsbildungspolitische Entscheidungen langfristig wirken; Entwicklung heißt, neue Erkenntnisse und Anforderungen zur systematischen Modernisierung der beruflichen Bildung berücksichtigen.

Weniger Hektik bei der Weiterentwicklung der beruflichen Bildung zugunsten durchdachter, zielgerichteter und wirksamer Maßnahmen ist notwendig. Die Folgen mussten teils im Jahre 2003 bewältigt werden.

Berufsausbildungsvorbereitung und Bildungsgutscheine zur beruflichen Weiterbildung

Beides ist prinzipiell durchaus sinnvoll. Die Instrumente wurden überhastet in Kraft gesetzt und wirken so eher behindernd als unterstützend.

Bei der Einführung der Bildungsgutscheine sollten alle Akteure unvorbereitet in die Umstellung von einer „Zuweisungsstruktur“ durch die Arbeitsämter zu einer Nachfrageorientierung durch die Einzelnen wechseln. Das hat - zusammen mit Sparmaßnahmen der Arbeitsämter – zu einem dramatischen Einbruch in der BA-geförderten beruflichen

Weiterbildung geführt: -53,9% der Eintritte in Maßnahmen nach SGB III im Jahre 2003 gegenüber 2002.

Weiter ist darauf zu achten, dass durch die Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 50–52 BBiG nicht schleichend die Ausbildung selbst ersetzt wird.

Modernisierung der Ausbildungsberufe und Entwicklung neuer Berufe

Die Sozialpartner, Bund und Länder, jeweils in der Verankerung der Ausbildungsordnungen in rechtlicher und berufsschulischer Hinsicht, haben auch 2003 mit über 20 modernisierten oder neuen Berufen ein umfangreiches Programm bewältigt. Damit hat sich bestätigt, dass das am betriebsnahen Sachverstand orientierte Konsensprinzip der Berufsbildung gut bekommt. Damit hat sich die Leistungsfähigkeit des Dualen Systems erneut bestätigt! Hier wird mit hoher Fachkompetenz und mit großem Engagement von ExpertInnen der Berufsbildung erfolgreich der nötige Entwicklungsschub gegeben. Es ist daher unverständlich, dass der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit im Gegensatz zum üblichen Subsidiaritätsprinzip den Sozialpartnern Mitwirkungs- und Entscheidungskompetenzen aus der Hand nehmen will. Das Konsensprinzip wird nachhaltig beschädigt, um aus Prinzip zweijährige Ausbildungsberufe umzusetzen. Selbst Fachverbände der Wirtschaft halten von den auf dem Tisch liegenden Vorschlägen nicht viel – im Gegensatz zu deren Spitzenorganisationen. Unterstützenswert ist auch der Hinweis auf eine „Evaluierung der zuständigen Stellen im Hinblick auf die ihnen zugewiesenen Aufgaben“.

3. Lernortsituation Berufsschule, Berufsfachschulische Ausbildungsgänge

Wie in den letzten Jahren bereits moniert, befasst sich der Berufsbildungsbericht wieder – nur in unzulänglicher Weise – mit der Lernortsituation an den berufsbildenden Schulen. Die Gruppe der Arbeitnehmer erwartet künftig eine klare Berichterstattung zu dem Verbleib von Schülern aus dem allgemein bildenden Schulsystem.

Außer der Feststellung, dass sich an Berufsfachschulen die Schülerzahl um 6,3% weiter erhöht hat, wird nicht weiter auf dieses Problem eingegangen. Zu den aus dem Bereich der Berufsfachschulen stammenden Zuwächsen kommen weitere BVJ- und BG-SchülerInnen, die ebenfalls dem Vollzeitschulbereich zuzuordnen sind. Insgesamt mussten 32.600 SchülerInnen im beruflichen Vollzeitschulbereich zusätzlich aufgenommen werden. Bei einer durchschnittlichen Klassenstärke von 27 Schülern bedeutet dies mindestens 1200 Vollzeitklassen mehr. Nimmt man ein Wochenstundensoll von durchschnittlich 34 Stunden für diese Klassen und eine wöchentliche Unterrichtszeit von 24 Unterrichtsstunden pro Lehrkraft an, so bedeutet dies, dass 1700 Lehrkräfte bundesweit an den beruflichen Schulen allein durch den Anstieg dieser Schülerzahlen gebunden wurden.

Da in vielen Bundesländern allenfalls der Ersatz für ausscheidende Lehrkräfte eingestellt wird und aufgrund der Tatsache, dass insbesondere im gewerblich-technischen Bereich nicht genügend originär für das Lehramt an beruflichen Schulen ausgebildete junge Lehrkräfte von den Hochschulen kommen, spitzt sich die Lage vielerorts dramatisch zu. Dies drückt sich dadurch aus, dass hohe strukturelle Unterrichtsausfälle im Pflichtbereich im Voll- und Teilzeitschulbereich durch die Länder hingenommen werden. Insbesondere gibt es skandalöse Unterrichtsausfälle in berufsvorbereitenden Maßnahmen.

4. Weiterbildung

Das Thema Weiterbildung nimmt wichtige Forderungen auf, wie die Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung, leichtere Durchlässigkeit zur Hochschule für beruflich Qualifizierte und Anerkennung von Fortbildungsabschlüssen als gleichwertige Studien- und Prüfungsleistungen.

Betriebe und Verwaltungen haben sehr unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten, die gesetzlichen Regelungen in den Ländern differieren sehr stark. Im Bereich der Aufstiegsfortbildung ist die Verwertbarkeit einer Vielzahl von regional geltenden Kammerabschlüssen eingeschränkt, um Arbeitsplatz und Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten und Berufskarrieren positiv zu gestalten. Bundeseinheitliche Fortbildungsregelungen würden dagegen helfen, den Bereich der Weiterbildung aufzuwerten und Abschlüsse zu erreichen, die eine größere Transparenz und Akzeptanz haben.

Die Unübersichtlichkeit gilt auch für den Bereich der beruflichen Fortbildung. Es gibt über 2000 örtliche Rechtsvorschriften der Kammern. Bundesweit geregelte Abschlüsse erhöhen die Transparenz und die Akzeptanz und setzen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser in die Lage, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Dieser Bereich muss ausgebaut werden.

5. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

Der Berufsbildungsbericht streift nur die europäische Dimension der Berufsbildung, obwohl eine umfassendere Darstellung nötig wäre. Die von den deutschen Sozialpartnern heftig kritisierte Richtlinie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen bleibt ganz unerwähnt, obwohl damit gravierende Nachteile bei der Bewertung der beruflichen Abschlüsse im europäischen Kontext verbunden sind. Der eingeschlagene Weg einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit muss weiter vorangebracht werden. Die Sozialpartner müssen stärker als bisher einbezogen werden, um eine tragfähige Modernisierung voranzubringen.

Generell ist eine bessere Verzahnung zwischen den politischen Vorgaben der Lissabon-Strategie (2000) und des Brügge-Kopenhagen-Prozesses (2002) mit den EU-Bildungsprogrammen anzustreben. Um zu einem effektiven Austausch von ‚Best-practice-Erfahrungen' zu gelangen, sollten stärker als bisher bi- und multinationale Leitprojekte unter Einbeziehung bzw. Federführung der Sozialpartner gefördert werden. Berufsbildungspolitische Förderprogramme, insbesondere im Bereich der Mobilität aber auch der Fremdsprachenförderung, müssen praktikabler gestaltet werden und sowohl die Rahmenbedingungen als auch Interessen der Arbeitnehmer stärker berücksichtigen.

Insgesamt muss eine stärkere Verbindlichkeit der europäisch vereinbarten Absprachen in den Mitgliedsstaaten erreicht werden, wenn die 13 bildungspolitischen Ziele auf europäischer Ebene bis 2010 noch erreicht werden sollen. Dazu zählen insbesondere

- die nachhaltige Steigerung der Investitionen in die Humanressourcen,
- die Reduzierung der Schulabbrecherquote,
- die Verbesserung der Schülerkompetenzen bei den Grundqualifikationen Lesen, Rechnen, Schreiben,

- die Erhöhung der Studierenden bei der Hochschulbildung,
- die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung sowie die Durchlässigkeit von der beruflichen zur hochschulischen Bildung wirksam voran zu bringen.

Die Bundesregierung sollte das angekündigte Innovationsjahr 2004 nutzen, um ihre Position im Verhältnis zu erfolgreichen Mitgliedsstaaten nachhaltig zu verbessern.

Die Mobilität von Auszubildenden und jungen Arbeitnehmern in Europa ist zu begrüßen, wenngleich nicht ausreichend. Lediglich 45.000 Auszubildende und 120.000 Studierende nutzen die Möglichkeiten während ihrer Ausbildung. Eine stärkere Förderung **beider** Zielgruppen muss der Benachteiligung der Auszubildenden entgegenwirken. Auslandsaufenthalte während der beruflichen Erstausbildung sollten zur Regel in der Ausbildungsphase werden. Die Anreize, für Jugendliche und Unternehmen, geeignete Modelle einer grenzüberschreitenden Verbundausbildung, in enger Abstimmung mit den Berufsbildungsakteuren, sind zu erhöhen.

Von der erheblichen Kürzung der Mittel für die individuelle Weiterbildung nicht akademisch ausgebildeter Fachkräfte und Auszubildender im Ausland durch die Bundesregierung sind auch Ausbilder und Lehrpersonal betroffen. Gleichzeitig hat das BMBF die Fördermittel für den Austausch von Wissenschaftlern und Studenten für 2004 um 14,5 Millionen auf 75 Millionen aufgestockt und benachteiligt damit die berufliche Bildung. Insbesondere kleinere und mittlere Betriebe und ihre Beschäftigten sind betroffen.

Der weiterentwickelte Europass für die berufliche Bildung schafft nun Vorraussetzungen, um Auslandsaufenthalte während der beruflichen Erstausbildung zum Regelinstrument auszubauen und im Rahmen der BBiG-Reform abzusichern.

Bei der Entwicklung europäischer sowie internationaler Berufsprofile und den damit erweiterten Aufgaben des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung (BAB) der EU-Kommission muss der Vorrang der Branchendialoge und -vereinbarungen gesichert werden. Erfolge im europäischen Kontext sind dort zu verbuchen, wo ein funktionierender Dialog und Vereinbarungen der Sozialpartner Akzeptanz und Praxistauglichkeit gewährleisten.

Im Rahmen des Brügge-Kopenhagen-Prozesses ist insbesondere bei den weiteren Arbeiten zur Entwicklung eines europäischen Leistungspunktesystems (ECVET) für die berufliche Bildung zu prüfen, ob dies den besonderen Erfordernissen der beruflichen Bildung entsprechen kann bzw. welche Alternativen bestehen.

Informationen und Daten zur beruflichen Bildung Berufsbildungsbericht 2004 – Teil II

1. Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot 2003

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund eines erneuten Rückgangs der betrieblichen Ausbildungsverträge zum September 2003 werden die Entwicklungen des Ausbildungsplatzangebots und der Ausbildungsplatznachfrage bilanziert und den Gründen dieser Entwicklungen nachgegangen. Dabei werden auch die aktuellen Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit einbezogen.

Globalanalysen haben häufig den Nachteil, dass sie nur in Grenzen differenzierte Entwicklungen aufdecken können. Deshalb ist zum Verständnis der tatsächlichen Entwicklungen und deren Ursachen eine Regionalanalyse der Entwicklungen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, des Ausbildungsstellenangebots, der Ausbildungsplatznachfrage und des regionalen Verhältnisses von Angebot und Nachfrage erforderlich. Zur Erklärung dieser Entwicklungen werden vor allem Bezüge zu den regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungssystemen hergestellt.

Die Problematik auf dem Ausbildungsmarkt konnte erneut durch den beachtlichen Einsatz staatlicher Stützungsmaßnahmen von Bund und Ländern sowie durch nachträgliche Vermittlungen durch die Arbeitsämter in Grenzen gehalten werden. Die Analyse dieser Aktivitäten wird durch einen Bericht zum neuen STARegio-Programm der Bundesregierung ergänzt. Das neue STARegio-Programm verfolgt das Ziel, durch eine gezielte Ansprache und Bündelung von regionalen Ausbildungsressourcen zusätzliche betriebliche Ausbildungskapazitäten zu erschließen. Dabei sind die Erfahrungen des seit Ende 1999 durchgeführten Programms „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern“ (Regio-Kompetenz-Ausbildung) aufgegriffen und zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation in den alten Ländern genutzt worden.

Zunehmend entscheiden sich Jugendliche für Alternativen zu einer dualen Ausbildung, wenn Ausbildungsplätze knapper werden. Aufschluss über diese Flexibilität der Jugendlichen geben die Befragungen von Schülern und Schülerinnen zu ihren Bildungs- und Berufswünschen vor Abgang aus der Schule und nach dem Verlassen der Schule. Zudem zeigen die Analysen, dass die Jugendlichen nicht nur beruflich flexibel sind und Qualifizierungsalternativen in Kauf nehmen, sondern für eine Berufsausbildung in hohem Maße auch regional mobil sind.

Nach wie vor beginnt ein großer Teil der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen bis zum Ende des Vermittlungsjahres am 30. September keine duale Berufsausbildung, sondern mündet in berufsvorbereitende Maßnahmen, in schulische Ausbildungsgänge, in Arbeit und in sonstige Alternativen ein. Viele Jugendliche halten trotz des alternativen Verbleibs ihren Vermittlungswunsch in eine duale Berufsausbildung aufrecht. Deshalb wird sich die Ausbildungsplatznachfrage auch in den kommenden Jahren nicht entspannen.

Ein wachsender Teil des Geschehens auf dem Ausbildungsmarkt verlagert sich seit geraumer Zeit in das Internet. Informationssysteme und Ausbildungsstellenbörsen werden von größeren Firmen, zuständigen Stellen und vor allem von der Bundesagentur für Arbeit angeboten. In jüngerer Zeit nehmen die Angebote für Jugendliche zu, eigene Bewerberprofile in das Internet einzustellen. Wie die verschiedenen Angebote der Bundesagentur für Arbeit genutzt werden, welche Angebote von den Jugendlichen als besonders hilfreich bei ihrer Berufswahlentscheidung und bei ihrer Lehrstellensuche wahrgenommen werden, und wie die Entwicklungen zugunsten des Internets auf die Ausgleichsprozesse zwischen Bildungsangebot und -nachfrage bzw. auf eine erfolgreiche Ausbildungsplatzvermittlung einwirken, wird auf der Grundlage einer Befragung von rund 4.000 Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen beschrieben.

Im Rahmen einer Nachfragevorausschätzung werden zunächst die Gründe für den erneuten Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2003 beschrieben. Außerdem wird dargelegt, in welchen Alternativen diejenigen Jugendlichen verblieben sind, die trotz eines grundsätzlichen Ausbildungsinteresses nicht als Ausbildungsplatznachfrager registriert wurden. Auf der Basis der demographischen Entwicklung und der Schulabgängerprognosen wird eine Vorausschätzung für 2004 und die Folgejahre vorgenommen. Unter der Voraussetzung konstanter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und gleicher Bildungsneigung der Jugendlichen wäre für 2004 mit einer Zunahme der Nachfrage in den alten Ländern zu rechnen. Das ist insofern bemerkenswert, weil gerade in den alten Ländern in den letzten ein bis zwei Jahren ein Großteil des Rückgangs an betrieblichen Plätzen zu registrieren ist. In den neuen Ländern wird die Nachfrage dagegen weiter zurückgehen.

1.1 Ausbildungsplatzbilanz

1.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge aufgrund der Meldungen der zuständigen Stellen

Gesamtentwicklung im Überblick

Das statistisch erfasste Angebot an Ausbildungsplätzen nahm im letzten Vermittlungsjahr 2002/2003 um 17.876 Plätze ab und lag bundesweit bei 572.452 Ausbildungsplätzen. Diese Zahl setzt sich aus 557.612 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und 14.840 bei der Bundesagentur für Arbeit zum 30. September 2003 gemeldeten unbesetzten Plätzen zusammen. Der Rückgang des Angebotes ist allein auf eine Verminderung der betrieblichen Ausbildungsplätze zurückzuführen. Der Umfang der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge blieb gegenüber dem Vorjahr nahezu konstant und betrug rund 60.400. Zu dem Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes haben die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wesentlich beigetragen. Steigende Arbeitslosenquoten und ein verminderter Beschäftigungsbedarf der Wirtschaft haben in den letzten Jahren auch zu einem zurückgehenden Ausbildungsplatzangebot geführt. Dies lässt sich auch im regionalen Querschnitt belegen. So mündeten 2003 in den westdeutschen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort mit einer Arbeitslosenquote von unter sechs Prozent 519 von 1.000 Bewerbern in eine Lehrstelle ein. Bei einer Arbeitslosenquote zwischen sechs und unter neun Prozent waren es nur 456, bei einer Quote

von neun bis unter zwölf Prozent 407 und bei einer Quote von zwölf Prozent und mehr nur noch 339. Bei einer Verbesserung der Konjunktur und Belebung des Arbeitsmarktes ist insofern wieder mit einem wachsenden Ausbildungsplatzangebot zu rechnen.

Die Ausbildungsplatznachfrage, Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber, ging ebenfalls zurück. Im Jahr 2003 wurden nach dieser Definition 592.627 Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen gezählt, dies sind 3.079 weniger als im Vorjahr. Von diesen Jugendlichen waren 35.015 zum Ende des Geschäftsjahres am 30. September 2003 noch nicht vermittelt. Aufgrund der steigenden Schulabgängerzahlen war allerdings mit einer Ausbildungsplatznachfrage von mindestens 601.000 gerechnet worden[57]. Dass die Nachfrage nicht wie erwartet um rund 8.400 Plätze höher ausfiel, ist Folge einer stetig wachsenden Zahl von ausbildungsinteressierten Jugendlichen, die bei erfolgloser Ausbildungsplatzsuche auf Alternativen ausweichen. Dabei steigt auch die Zahl der von den Agenturen für Arbeit vor Ort erfassten Personen, die dennoch weiter auf Ausbildungsplatzsuche sind und ihren prioritären Vermittlungswunsch nach einem Ausbildungsplatz auch offiziell aufrecht erhalten. Würde man diese Personen in die Nachfragebestimmung einbeziehen, wären bundesweit im Jahr 2003 insgesamt 641.804 Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen laut Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit festzustellen. Eine solche Nachfragebestimmung entspräche aber nicht der gesetzlichen Definition nach § 3 des Berufsbildungsförderungsgesetzes.

Im Jahr 2003 wurden insgesamt 557.612 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 14.711 (-2,6%) weniger als im Jahr zuvor. Vom Rückgang waren vor allem junge Frauen (-12.712) betroffen; die Zahl der Ausbildungsbeginnerinnen sank um 12.712 bzw. 5,1%. Dagegen verringerte sich die Zahl der jungen Männer, die in eine Ausbildung einmündeten, mit einem Minus von absolut 1.999 bzw. 0,6% nur geringfügig. Stärkster Ausbildungsbereich war wiederum der Wirtschaftsbereich Industrie und Handel mit 308.565 Neuabschlüssen (- 2.798 Plätzen bzw. - 0,9% gegenüber 2002).

Größere Rückgänge gab es im Handwerk – hier wurden mit nunmehr 165.783 Verträgen -8.105 bzw. -4,7% weniger als 2002 gezählt – und bei den Freien Berufen mit - 3.846 bzw. -7,2%. Allein die Landwirtschaft weist mit einer Zunahme von 1.019 bzw. 7,3% auf nunmehr 15.010 Verträgen ein deutliches Plus auf und rückte damit zum viertstärksten Ausbildungsbereich vor. Im Öffentlichen Dienst nahm die Zahl der Neuabschlüsse um -1.015 bzw. -6,9% ab. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass der Öffentliche Dienst, aber auch die Freien Berufe in größerem Ausmaß in Berufen anderer Bereiche ausbilden.

Angebot und Nachfrage nach Berufsausbildungsplätzen

Tabelle 1 gibt für die 16 Länder und bundesweit an, wie sich Angebot, Nachfrage und die Angebot-Nachfrage-Relation (ANR) von 2002 bis 2003 insgesamt entwickelt haben. Demnach sank das Ausbildungsplatzangebot in allen Bundesländern außer in Schleswig-Holstein und betrug bundesweit 572.452 (2002: 590.328). Die relativ stärksten Rückgänge gab es in Berlin (-5,2%) und in Bayern (-5,0%). In den alten Ländern ging das Angebot bei einer Veränderungsrate von insgesamt -3,4% etwas stärker zurück als in den neuen Ländern und Berlin (-1,6%). Mit 14.840 noch offenen Ausbildungsplätzen sank deren Anteil am Ausbildungsplatzangebot auf den niedrigsten Wert seit der Wiedervereinigung (2,6%). Die Ausbildungsplatznachfrage lag im Jahr 2003 bundesweit bei 592.627 Jugendlichen und damit etwas niedriger als im Jahr zuvor, in dem 595.706 nachfragende Jugendliche registriert wurden[58]. Die Abnahme ist Ergebnis der Entwicklung in den alten Ländern (-0,8%), denn in den neuen Ländern und Berlin gab es insgesamt einen leichten Zuwachs (+0,4%). Die bundesweit stärksten Rückgänge wurden aus Bremen (-3,4%) und Bayern (-2,0%) gemeldet, während Hessen mit +5,6% einen relativ starken Zuwachs hatte. Da das Ausbildungsplatzangebot insgesamt stärker sank als die Nachfrage, fiel die Angebots-Nachfrage-Relation mit einem bundesweiten Wert von 96,6 Lehrstellenangeboten je 100 Nachfragern ungünstiger aus als 2002. Im Jahr 2002 hatte dieser Wert noch 99,1 betragen. Nur noch in Baden-Württemberg gab es bei einer ANR von 101,8 rechnerisch mehr Ausbildungsplatzangebote als Nachfrage. Der niedrigste Wert wurde 2003 mit 83,9 aus dem Land Berlin gemeldet.

Die Angebots-Nachfrage-Relationen spiegeln die abschließenden Verhältnisse auf Ausbildungsplatzmärkten am Ende eines Vermittlungsjahres wieder. Auf den Märkten fanden im Laufe des Jahres zahlreiche Ausgleichsprozesse statt. In Folge dieser Prozesse balancierten sich die rechnerischen Verhältnisse von Angebot und Nachfrage aus und tendierten zu einem Gleichgewicht[59]. Dazu trugen vor allem die folgenden Faktoren bei:

- die Angebotsseite enthält rund 60.400 außerbetriebliche Ausbildungsplätze, die vom Bund, von den Ländern und von der Arbeitsverwaltung bereit gestellt wurden,
- die Nachfrageseite enthält 19.019 gemeldete Ausbildungsplatzbewerber, die einen Ausbildungsplatz außerhalb ihres eigenen Landes antraten und damit den Versorgungsdruck auf den heimatlichen Lehrstellenmarkt verringerten, anderseits die Nachfrage in den Ländern erhöhten, in denen es überdurchschnittlich viele Ausbildungsplatzangebote gab[60], sowie
- Jugendliche entschieden sich aus persönlichen Gründen oder wegen fehlender Ausbildungsplätze trotz weiterem Vermittlungswunsch für alternative Wege (u. a. allgemein bildende bzw. berufsbildende Schule, Arbeit, berufsvorbereitende Maßnahme).

[57] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.4**

[58] Von den 592.627 Ausbildungsplatznachfragern und -nachfragerinnen waren 557.612 erfolgreich bei ihrer Lehrstellensuche, während 35.015 (5,9%) bis zu. 30. September 2003 zu den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen zählten.

[59] In den hier in **Tabelle 1** genannten Angebotszahlen sind auch zusätzlich bereitgestellte außerbetriebliche Lehrstellen enthalten, die von Bund und Ländern bzw. von der Arbeitsverwaltung finanziert werden. Die Nachfragezahlen werden grundsätzlich nach dem Ort des Ausbildungsbetriebes (betriebsortbezogen) berechnet. Auspendler aus Mecklenburg-Vorpommern, die beispielsweise eine Ausbildung in Hamburg beginnen, werden als Nachfrager im Stadtstaat Hamburg registriert. Erfolglos suchende Bewerber und Bewerberinnen, die zur Überbrückung eine Alternative beginnen, werden nicht als Nachfrager mitgezählt.

[60] Hierbei handelt es sich nur um Pendler, die bei der Bundesagentur für Arbeit als Bewerber und Bewerberinnen gemeldet waren. Die Ergebnisse der BIBB-Pendlererhebung zeigen, dass darüber hinaus noch in substantiellem Umfang weitere Pendler hinzuzurechnen sind. Allein die Ost-West-Länder Zahl lag 2003 schätzungsweise bei über 15.000 (vgl. auch Teil II, **Kap. 1.3.3**). Dies bedeutetet, dass die Varianz der Angebots-Nachfrage-Relationen vor Einsetzen der Ausgleichsprozesse noch etwas größer sein dürfte, als oben angegeben wurde.

Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung sind diese Marktentlastungseffekte in den einzelnen Ländern zum Teil erheblich (vgl. letzte Spalten in **Tabelle 1**). Die Angebots-Nachfrage-Relation vor einsetzendem Marktausgleich fällt naturgemäß in vielen Fällen deutlich niedriger aus. Dies gilt insbesondere für Länder mit einer hohen Zahl von Ausbildungs-Auspendlern (denn nun werden diese wieder der einheimischen Nachfrage zugerechnet). Demnach standen in Brandenburg nur 45,9 betriebliche Ausbildungsplätze je 100 einheimische Nachfrager und Nachfragerinnen gegenüber, wobei Nachfrage in Anlehnung an die revidierte Definition bestimmt wurde. Die günstigste Angebots-Nachfrage-Relation vor Einsetzen der Ausgleichsprozesse gab es demnach in Hamburg mit einem Wert von 97,7.

Zum Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage trugen auch viele Betriebe bei, die sich trotz schwieriger wirtschaftlicher Lage bereit erklärten, über ihren eigenen Bedarf hinaus zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Ohne die Bereitschaft dieser Unternehmen und Verwaltungen wäre die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze wohl deutlich niedriger ausgefallen. Allerdings liegen zu den über Bedarf zusätzlich bereitgestellten Ausbildungsplätzen keine statistisch verlässlichen Daten vor. Die Erfahrungen der Ausbildungsplatzberater und -entwickler aus den Kammern und der Arbeitsverwaltung lassen aber vermuten, dass es sich hierbei um ein beachtliches Volumen handelt[61].

Ursachen des Angebots- und Nachfragerückgangs

Anhand der regional sehr unterschiedlichen Lage auf dem Ausbildungsmarkt lassen sich die für die Angebots- und Nachfrageentwicklung bestimmenden Faktoren beschreiben. In den Regionen, in denen Ende September 2003 die Arbeitslosenquote unter 6% lag, standen rechnerisch für jeweils 1.000 Schulabgänger und -abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen 589 betriebliche Ausbildungsplatzangebote zur Verfügung (vgl. **Übersicht 4**)[62]. Mit wachsender Arbeitslosenquote nimmt die Zahl der Angebote tendenziell ab, dies gilt insbesondere für Regionen mit einer Arbeitslosenquote über 15%. In den Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort zwischen 15% und 18% werden nur noch 397 je 1.000 Schulabgänger und -abgängerinnen und in den Regionen mit einer Arbeitslosenquote über 21% nur noch 259 je 1.000 Schulabsolventen registriert. Dass Bund und Länder und die Arbeitsverwaltung zielgenau auf die regionalen Probleme reagierten, lässt sich an der Zahl der nichtbetrieblichen Angebote ableiten, die jeweils für 1.000 Schulabgänger und -abgängerinnen bereit gestellt wurden. Sie folgt der allgemeinen Beschäftigungssituation und variierte zwischen 26 Plätzen in Regionen mit einer Arbeitslosenquote unter 6% und 253 Plätzen in Regionen, in denen die Quote bei mindestens 21% lag. Auffallend ist, mit welcher Stringenz vor allem die außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebote für sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte der allgemeinen Beschäftigungssituation vor Ort folgen. Durch die kompensatorisch geschaffenen Ausbildungsplätze konnte die starke Abhängigkeit des Ausbildungsstellenangebots von der Beschäftigungssituation vor Ort wirksam reduziert werden. Die Übersicht zeigt auch, dass die Jugendlichen, die sich für eine betriebliche Ausbildung interessierten, auf die allgemeine Beschäftigungssituation vor Ort reagierten und umso häufiger die Unterstützung ihres Arbeitsamtes suchten, je schwieriger die Situation insgesamt war. Die Einschaltquote, das ist der rechnerische Anteil der Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen je 1.000 Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen, schwankte zwischen 637 in Regionen mit überdurchschnittlich guter Beschäftigungslage und über 1.000 in Regionen mit einer Arbeitslosenquote von 18% und mehr.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

2003 wurden bundesweit insgesamt 557.612 neue Verträge abgeschlossen, -14.711 bzw. -2,6% weniger als im Vorjahr (vgl. **Tabelle 2** und **Tabelle 3**). Die alten Länder weisen mit -2,8% einen etwas höheren relativen Rückgang auf als die neuen Länder und Berlin, in denen die Zahl der Neuabschlüsse um -1,6% sank. Rückgänge gab es bis auf Schleswig-Holstein in allen Ländern. Die Veränderungsraten variieren zwischen -5,2% in Berlin und +0,5% in Schleswig-Holstein.

Zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots wurden im Kalenderjahr 2003 nach Angaben der neuen Länder und des Landes Berlin neben den 14.000 Plätzen aus dem Bund-Länder-Programm „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003“ über 6.000 weitere Plätze aus eigenen ergänzenden Programmen eingeplant[63]. Unter den über 20.000 Ausbildungsmöglichkeiten, die durch das Bund-Länder-Programm und die eigenen Programme der neuen Länder und des Landes Berlin zusätzlich eingerichtet werden sollten, dominieren betriebs-, wirtschaftsnahe oder außerbetriebliche Ausbildungsangebote, die mit einem bei den Kammern eingetragenem Ausbildungsvertrag verbunden sind. Es gibt aber auch rein schulische Ausbildungsplätze, etwa im Rahmen von Kooperativen Modellen wie im Land Brandenburg, deren Inhaber formell keine Auszubildenden sind. Zum Abschluss dieser Ausbildungen finden externe Prüfungen bei den zuständigen Stellen statt. Diese Plätze sind nicht vertragswirksam und werden im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September auch nicht mit erhoben. Nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit und der Länder gab es zum 30. September 2003 insgesamt 14.024 vertragswirksame Ausbildungsplätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost und ergänzenden Maßnahmen der neuen Länder inklusive Berlin, die zwischen dem 1. Oktober 2002 und 30. September 2003 eingerichtet wurden und am 30. September 2003 noch besetzt waren. Darin sind auch Plätze enthalten, die bereits im Spätherbst 2002 zur nachträglichen Ergänzung des Ausbildungsplatzangebots 2002 besetzt wurden. Umgekehrt fehlen zum Teil

[61] Beispielsweise warben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Bundesagentur für Arbeit am „Tag des Ausbildungsplatzes“ 10.900 zusätzliche Ausbildungsplätze ein, von denen 4.700 noch im Jahr 2003 zu besetzen waren. Nach den Ergebnissen der Zwischenbilanz der IHK-Lehrstellenoffensive 2003 konnten bereits bis Anfang Juli zusätzliche 18.000 Ausbildungsplätze gewonnen werden, darunter 8.300 Lehrstellen in Betrieben, die bisher schon ausbildeten.

[62] Unterschieden wurden insgesamt 176 Regionen, die der Aufteilung der Bezirke der Agentur für Arbeit vor Ort folgen. Die fünf Bezirke der Agentur für Arbeit vor Ort Berlins wurden zu einer Region zusammengefasst. Die Berechnung der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote erfolgt, indem von der Gesamtzahl der Ausbildungsplatzangebote jene bei der Berufsberatung gemeldeten Stellen abgezogen werden, die aus den Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, aus dem Bund-Länder-Programm und den ergänzenden Programmen der Länder stammen. Dieses Berechnungsverfahren führt insbesondere in jenen Regionen zu einer leichten Unterschätzung der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote, in denen die Zahl der gemeldeten außerbetrieblichen Plätze hoch ist. Denn nicht jede außerbetrieblich gemeldete Platz war am 30. September auch besetzt. Zudem kann bei den gemeldeten außerbetrieblichen Plätzen nicht zwischen vertragswirksamen Plätzen und schulischen Ausbildungen unterschieden werden, die zu keinem Ausbildungsvertrag führen. Die Effekte dieser statistischen Probleme sind für die hier durchgeführten Zusammenhangsberechnungen allerdings relativ unerheblich.

[63] Vgl. Teil II, **Kapitel 1.1.4**.

Übersicht 4: Zusammenhänge zwischen der Arbeitsmarktsituation und der Ausbildungsplatzlage vor Ort im Jahr 2003

	Allgemeine Beschäftigungssituation vor Ort						
	Höhe der Arbeitslosenquote vor Ort						
	bis 5,9 %	6,0 % bis 8,9 %	9,0 % bis 11,9 %	12,0 % bis 14,9 %	15,0 % bis 17,9 %	18,0 % bis 20,9 %	21,0 % und mehr
Zahl der betrieblichen Angebote je 1.000 Schulabgänger/-innen	613	610	577	601	397	342	259
Zahl der nichtbetrieblichen Angebote je 1.000 Schulabgänger/-innen	26	18	22	36	175	213	253
darunter: Zahl der außerbetrieblichen Angebote nach § 242 SGB III je 1.000 Schulabgänger/-innen	5	7	14	20	82	92	114
Zahl der Angebote insgesamt je 1.000 Schulabgänger	638	628	599	637	572	555	511
Zahl der Jugendlichen, die das Arbeitsamt bei ihrer Ausbildungsplatzsuche einschalten (je 1.000 Schulabgänger)	637	705	753	832	983	1.028	1.008
Zahl der Regionen	11	68	47	15	12	14	9

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung

Angebote, die erst im „fünften Quartal“ 2003 zur nachträglichen Versorgung der am 30. Septemer 2003 noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen entstanden. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum ist die Zahl der neu besetzten Ausbildungsplätze aus dem Ausbildungsplatzprogramm Ost und den ergänzenden Maßnahmen der neuen Länder um 1.501 Plätze gestiegen[64]. Aus Mitteln des Sofortprogramms der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit wurden 2.516 Plätze zwischen dem 1. Oktober 2002 und 30. September 2003 eingerichtet, 36 weniger als im Vorjahreszeitraum. Die Bundesagentur für Arbeit förderte aus ihren Mitteln 27.973 neue Ausbildungsverhältnisse für sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte nach § 241 Abs. 2 SGB III (-1.697 gegenüber 2002) und 14.934 Ausbildungsaufnahmen für Rehabilitanden nach § 102 SGB III (+1.313 im Vorjahresvergleich). Weitere 194 Plätze (-473) stammen aus der Freien Förderung nach § 10 SGB III.

Insgesamt bezifferte sich somit die Zahl der neuen Ausbildungsverhältnisse, die (überwiegend) aus Mitteln des Bundes, der Länder und der Arbeitsverwaltung finanziert werden, auf 60.369. Dies waren 570 Plätze mehr als im Jahr 2002 (vgl. **Tabelle 4**).

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsverträge

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelt in seiner Erhebung zum 30. September bei den zuständigen Stellen die Zahl der im letzten Berichtsjahr neu abgeschlossenen und eingetragenen und zu diesem Stichtag noch bestehenden Ausbildungsverhältnisse. Die Kammern unterscheiden nicht durchgängig weder bei dieser Erhebung noch bei der Zählung der Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag zum 31. Dezember des Statistischen Bundesamtes durchgängig nach der Ausbildungs- bzw. Finanzierungsform (betrieblich oder nichtbetrieblich). Somit ist weder eine unmittelbare Identifizierung der rein betrieblichen Ausbildungsverträge möglich noch der Ausbildungsverhältnisse aus den staatlichen Sonderprogrammen, der Benachteiligtenausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III und der Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III. Die in **Tabelle 4** genannten Angaben zu den außerbetrieblichen Plätzen stammen aus anderen Datenquellen. Die Bestimmung der betrieblichen Ausbildungsverträge kann somit nur indirekt erfolgen, indem von der Gesamtzahl aller im Rahmen der BIBB-Erhebung erfassten Neuabschlüsse diejenigen Positionen abgezogen werden, die als außerbetriebliche Ausbildung von Bund. Ländern und Bundesagentur für Arbeit finanziert werden[65]. Mit dieser Subtraktionsmethode sind allerdings nur Annäherungen an die tatsächlichen Werte und Entwicklungen möglich, aber letztlich keine statistisch eindeutigen, gesicherten Zahlen der betrieblichen Ausbildungsplätze zu erzielen[66].

Danach ist die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge um 15.281 Plätze auf 497.243 gesunken. Der Rückgang in der Gesamtzahl der Neuabschlüsse ist also ausschließlich auf die Entwicklung beim betrieblichen Ausbildungsvolumen zurückzuführen. Die Zahl der betrieblichen Neuabschlüsse nahm in allen Ländern bis auf Sachsen (+32 bzw. +0,1%) ab (vgl. **Tabelle 5**). Den stärksten absoluten Rückgang hatte Nordrhein-Westfalen zu verzeichnen (-4.190 bzw. -3,8%), den stärksten relativen Rückgang (-9,7% bzw. -1.521 Plätze) das Land Berlin.

Wie **Übersicht 5** zeigt, ist in den alten Ländern die Zahl der betrieblichen Neuverträge in den letzten fünf Jahren von 450.932 im Jahr 1999 auf nunmehr 413.739 gesunken. Der Höchstwert in diesem Fünf-Jahres-Zeitraum wurde 2000 mit 463.036 gemeldet. Der Anteil der betrieblichen Ausbildungsabschlüsse an der Gesamtzahl aller neuen Lehrverträge lag zuletzt bei 95,2%. In den neuen Ländern und Berlin kam es in den vergangenen fünf Jahren ebenfalls im Jahr 2000 zum besten Ergebnis, als die Betriebe und Verwaltungen mit 101.343 Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag

[64] Maßnahmen der Länder zur Ergänzung des Ausbildungsmarktes gab es auch in Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Hessen. Insgesamt wurden 2003 von diesen drei Ländern 728 zusätzliche – betriebsnahe bzw. außerbetriebliche – Ausbildungsplätze eingeplant, 38 weniger als 2002.

[65] „Außerbetrieblich“ bzw. „nichtbetrieblich“ bestimmt sich also stets über die Finanzierungsform und nicht über den Lernort. Viele Auszubildende, deren Lehrverhältnisse vom Staat oder der Arbeitsverwaltung bezahlt werden, werden betriebsnah im unmittelbaren Kontakt mit realen Arbeitssituationen ausgebildet.

[66] Vgl. zu dieser Problematik auch die Ausführungen im Berufsbildungsbericht 2000, Kapitel 1.1.1

Übersicht 5: Schätzung der Entwicklung des außerbetrieblichen und betrieblichen Ausbildungsvolumens in BBiG/HwO-Berufen von 1999 bis 2003

	Alte Länder						Neue Länder und Berlin						Bundesgebiet					
	1999	2000	2001	2002	2003	Veränderung 2003 gg. Vorjahr	1999	2000	2001	2002	2003	Veränderung 2003 gg. Vorjahr	1999	2000	2001	2002	2003	Veränderung 2003 gg. Vorjahr
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt	**482.213**	**483.082**	**480.183**	**447.426**	**434.747**	**-12.679**	**148.802**	**138.611**	**134.053**	**124.897**	**122.865**	**-2.032**	**631.015**	**621.693**	**614.236**	**572.323**	**557.612**	**-14.711**
Staatliche Maßnahmen zur Ergänzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots	**13.241**	**2.290**	**1.148**	**1.513**	**1.565**	**52**	**28.911**	**17.537**	**15.582**	**14.328**	**15.703**	**1.375**	**42.152**	**19.827**	**16.730**	**15.841**	**17.268**	**1.427**
Darunter:						0						0						0
Sonderprogramme neue Länder und Berlin (Bund-Länder-Programme sowie ergänzende Maßnahmen der Länder) [1])	783	783	456	766	728	-38	18.054	15.626	13.700	12.523	14.024	1.501	18.837	16.409	14.156	13.289	14.752	1.463
Sofortprogramm Artikel 4 – außerbetriebliche Ausbildung [2])	12.458	1.507	692	747	837	90	10.857	1.911	1.882	1.805	1.679	-126	23.315	3.418	2.574	2.552	2.516	-36
Maßnahmen der Arbeitsverwaltung	**18.040**	**17.756**	**17.863**	**20.183**	**19.443**	**-740**	**20.592**	**19.731**	**22.286**	**23.775**	**23.658**	**-117**	**38.632**	**37.487**	**40.149**	**43.958**	**43.101**	**-857**
Außerbetriebliche Benachteiligten-ausbildung nach § 241 (2) SGB III 2)	11.150	10.424	10.390	10.578	9.104	-1.474	15.552	16.804	18.808	19.092	18.869	-223	26.702	27.228	29.198	29.670	27.973	-1.697
Außerbetriebliche Ausbildung nach § 10 SGB III (Freie Förderung)	118	297	226	221	98	-123	1.367	96	473	446	96	-350	1.485	393	699	667	194	-473
Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III 3)	6.772	7.035	7.247	9.384	10.241	857	3.673	2.831	3.005	4.237	4.693	456	10.445	9.866	10.252	13.621	14.934	1.313
Gesamtsumme nichtbetrieblicher, „außerbetrieblicher“ Plätze	**31.281**	**20.046**	**19.011**	**21.696**	**21.008**	**-688**	**49.503**	**37.268**	**37.868**	**38.103**	**39.361**	**1.258**	**80.784**	**57.314**	**56.879**	**59.799**	**60.369**	**570**
Gesamtsumme „betrieblicher“ Plätze	**450.932**	**463.036**	**461.172**	**425.730**	**413.739**	**-11.991**	**99.299**	**101.343**	**96.185**	**86.794**	**83.504**	**-3.290**	**550.231**	**564.379**	**557.357**	**512.524**	**497.243**	**-15.281**
Anteil der nichtbetrieblichen Plätze in %	6,5	4,1	4,0	4,8	4,8		33,3	26,9	28,2	30,5	32,0		12,8	9,2	9,3	10,4	10,8	
Anteil der „betrieblichen“ Plätze in %	93,5	95,9	96,0	95,2	95,2		66,7	73,1	71,8	69,5	68,0		87,2	90,8	90,7	89,6	89,2	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 7, Seite 39

[1]) Neue Länder und Berlin: Bestandszahlen (ohne vollzeitschulische Plätze). Alte Länder: Einmündungszahlen (z.T. Sollzahlen). Die 2003-er Zahl für Sonderprogramme der alten Länder wurde geschätzt, da noch nicht aus allen Ländern Angaben vorliegen.

[2]) Bestandszahlen zum 30. September

[3]) Bestand zum 30. September in den Maßnahmen „staatlich anerkannter Ausbildungsberuf“ und „Ausbildungsgang nach § 48 BBiG bzw. § 42b HwO“. Die Zahlen für 2002 wurden nachträglich korrigiert.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Angaben der Länder

abschlossen. 2003 wurden nur noch 83.504 Neuabschlüsse gezählt. Der Anteil des betrieblichen Ausbildungsvolumens an der Summe aller neuen Ausbildungsverträge sank in dieser Zeit von 73,1% auf 68,0%. In Brandenburg lag die Quote der betrieblichen Verträge 2003 sogar bei lediglich 61,9%, und auch Sachsen-Anhalt verzeichnete mit 62,4% einen kaum höheren Wert (vgl. **Tabelle 2**). In Bayern wurden dagegen 96,9% aller neuen Ausbildungsverträge von Betrieben bzw. Verwaltungen abgeschlossen, lediglich 3,1% wurden außerbetrieblich finanziert. Im Freistaat Bayern spielen auch die klassischen Benachteiligtenprogramme keine große Rolle in der Gesamtstatistik. Unter 100 neuen Ausbildungsplätzen befand sich in Bayern nur eine außerbetriebliche Lehrstelle für sozial Benachteiligte oder Lernbeeinträchtigte im Sinne des § 241 (2) des Sozialgesetzbuches III. In den neuen Ländern und Berlin waren es dagegen zwischen 13 (Berlin) und 17 (Brandenburg). Das macht deutlich, dass die Betriebe bei einer besseren Ausbildungsplatzsituation auch weniger leistungsstarken Jugendlichen wesentlich häufiger eine Ausbildungschance eröffnen und dass die außerbetriebliche Ausbildung sozial Benachteiligter und Lernbeeinträchtigter letztlich nicht unabhängig von der allgemeinen Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist. In Bayern entfielen im Kalenderjahr 2003 bis Ende September 87,9% der 7.386 Eintritte von Jugendlichen in Fördermaßnahmen der Berufsausbildung Benachteiligter (ausbildungsbegleitende Hilfen, außerbetriebliche Ausbildung) auf ausbildungsbegleitende Hilfen während einer betrieblichen Ausbildung. In den neuen Ländern war dieser Anteil deutlich geringer. Von insgesamt 30.600 Eintritten bezogen sich nur 12.009 (39,2%) auf ausbildungsbegleitende Hilfen, 18.591 (61,8%) dagegen auf den Start einer außerbetrieblichen Ausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen

Der Begriff des Ausbildungsbereichs richtet sich nach der festgelegten Zuständigkeit einer Kammer für bestimmte Ausbildungsberufe. Bilden beispielsweise selbständige Rechtsanwälte Bürokaufleute aus, wird ihre Ausbildungsleistung in diesem Fall nicht den Freien Berufen zugeordnet, sondern der Industrie- und Handelskammer. Denn dort wird der jeweilige Ausbildungsvertrag registriert und eingetragen. Nach den Ergebnissen einer im Jahr 2000 durchgeführten Sondererhebung wurde noch nicht einmal die Hälfte aller Ausbildungsplätze im Öffentlichen Dienst diesem Ausbildungsbereich zugeordnet, jede dritte Stelle wurde bei Industrie und Handel und jede zehnte bei den Handwerkskammern registriert[67]. Einige Regionen haben inzwischen damit begonnen, auch die statistische Registrierung derjenigen Ausbildungsplätze den Industrie- und Handelskammern zu übertragen, die explizit dem Ausbildungsbereich des öffentlichen Dienstes zuzuordnen sind. Dies erschwert insbesondere die trennscharfe Erfassung bei Berufen, die vorher bereits sowohl dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel als auch dem Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst zugerechnet werden konnten (z. B. Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste; Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft). Alles in allem kann die Differenzierung nach Ausbildungsbereichen nicht mehr als ausreichend valide Quelle für die Entwicklung der Ausbildungsleistung der verschiedenen Wirtschaftssektoren bezeichnet werden. Dies betrifft insbesondere die mittelgroßen Ausbildungsbereiche des Öffentlichen Dienstes und der Freien Berufe.

Wie **Tabelle 2** und **Tabelle 3** zeigen, kam es im Jahr 2003 in fünf der sieben Ausbildungsbereiche zu Rückgängen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Zuwächse wurden nur in den beiden relativ kleinen Ausbildungsbereichen Landwirtschaft (+1.019 bzw. +7,3% auf nunmehr 15.010 Neuabschlüssen) und Hauswirtschaft (+69 bzw. +1,4% auf 4.899) registriert. Die relativen und absoluten Rückgänge in den übrigen fünf Bereichen fielen sehr unterschiedlich aus. Moderat war die relative Veränderung bei Industrie und Handel. Bei einer Minderung von bundesweit nur -0,9% wurden mit insgesamt 308.565 neuen Lehrverträgen kaum weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Jahr zuvor (311.363). Mit einem Anteil von 55,3% bleiben Industrie und Handel weiterhin der mit Abstand größte Ausbildungsbereich in Deutschland. Stärker als in Industrie und Handel waren die Rückgänge im Handwerk mit einem Minus von 4,7% bzw. 8.105 Verträgen. Die Gesamtzahl der Neuabschlüsse im Handwerk bezifferte sich 2003 auf 165.783, dies sind 29,7% aller neuen Ausbildungsverträge. Der Ausbildungsbereich Öffentlicher Dienst verbuchte 2003 mit 13.800 nur noch 2,5% aller neu gestarteten Ausbildungen auf sich. Der rechnerische Rückgang gegenüber 2002 betrug -1.015 bzw. -6,9%. Damit wurde der Öffentliche Dienst von der Landwirtschaft als viertstärkster Ausbildungsbereich abgelöst. Für die Freien Berufe wurden insgesamt 49.408 Neuabschlüsse registriert, was einen Rückgang von 3.846 bzw. 7,2% Verträge bedeutet. Die stärksten Abnahmen wurden dabei von den Apothekerkammern (-1.204), den Ärztekammern (-1.163), den Steuerberaterkammern (-872) und den Zahnärztekammern (-450) gemeldet. Auffallend ist, dass die Ausbildungsleistung der Freien Berufe in den alten Ländern weiterhin deutlich höher ausfällt als in den neuen Ländern und Berlin – sofern als Maßstab der Anteil der Lehrverträge in diesem Ausbildungsbereich an der Gesamtzahl aller Neuabschlüsse herangezogen wird. Dieser Anteil lag 2003 in den alten Ländern bei 9,9%, in den neuen Ländern dagegen nur bei 5,1%.

Aufgrund der inzwischen recht genauen Erfassung der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze können auch Schätzungen des betrieblichen und nichtbetrieblichen Ausbildungsvolumens in den vier Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft und Öffentlicher Dienst durchgeführt werden. Für die sonstigen Bereiche (Freie Berufe, Hauswirtschaft, Seeschifffahrt) kann lediglich eine zusammenfassende Schätzung erfolgen[68]. Demnach nahm im Bereich Industrie und Handel bundesweit die Zahl der rein betrieblichen Neuabschlüsse mit einem Minus von 3.830 etwas stärker ab als die Gesamtsumme aller in diesem Ausbildungssektor registrierten Verträge (-2.798). Denn bei den außerbetrieblichen Neuabschlüssen kam es in Industrie und Handel zu einem Plus von 1.032 zusätzlichen Verträgen. Im Handwerk schlossen sowohl die Betriebe (-7.910) als auch außerbetriebliche Einrichtungen (-195) weniger Lehrverträge ab, auch wenn die Abnahme, die auf die Betriebe entfällt, den Hauptanteil des Gesamtrückgangs von 8.105 Plätzen ausmacht. Das Plus von insgesamt 1.039 zusätzlichen Ausbildungsverhältnissen, das 2003 in der Landwirtschaft registriert werden konnte, ist vollständig auf die Betriebe

[67] Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Übersicht 63, Seite 131

[68] Die Schätzung erfolgt, indem auf Landesebene die relative Verteilung der der Berufsberatung gemeldeten nichtbetrieblichen Ausbildungsstellen auf die Gesamtzahl der pro Land errechneten nichtbetrieblichen Plätze projiziert wird. Durch die Projektion werden die absolut höheren Angebotszahlen der Berufsberatungsstatistik auf das tatsächliche Niveau der am 30. September besetzten nichtbetrieblichen Ausbildungsplätze reduziert.

zurückzuführen. Denn die Zahl der außerbetrieblichen Neuverträge nahm in diesem Bereich um 118 ab, während der Zuwachs bei den betrieblichen Verträgen 1.137 betrug.

Für den Öffentlichen Dienst gilt wiederum, dass das Minus von insgesamt 1.015 Lehrverträgen nahezu ausschließlich der verminderten Ausbildungsleistung der Verwaltungen und öffentlichen Betriebe zuzurechnen ist (-1.010). Allerdings spielen hier außerbetriebliche Plätze mit einem Gesamtumfang von 689 Stellen (-5 gegenüber 2002) ohnehin nur eine geringe Rolle. In den sonstigen Bereichen (Freie Berufe, Hauswirtschaft, Seeschifffahrt) wurden von betrieblicher Seite 3.668 und von außerbetrieblicher Seite 144 Lehrverträge weniger abgeschlossen. Der Rückgang von insgesamt 3.812 Verträgen ist also auch hier überwiegend der Entwicklung auf der betrieblichen Seite geschuldet.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Berufen

In der Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September 2003 werden wiederum für rund 50 Berufe und Berufsgruppen die Entwicklungen dargestellt (vgl. **Tabelle 6**, **Tabelle 7** und **Tabelle 8**). Die Ergebnisse für 2003 zeigen, dass es in diesem Jahr nur wenige bereits vor dem Jahr 2003 bestehende Ausbildungsberufe gab, die einen Zuwachs bei den Neuabschlüssen erzielen konnten. Hierzu zählen zum Beispiel die Berufe Werkzeugmechaniker/Werkzeugmechanikerin Stanz- und Umformtechnik (+723), Koch/Köchin (+771), Tierarzthelfer/Tierarzthelferin (+427), Verkäufer/Verkäuferin (+364) sowie Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (+313). Den relativ seltenen und eher geringen Zuwächsen standen besonders große Rückgänge z. B. in folgenden Berufen gegenüber: in den vier 1997 neu geschaffenen IT-Berufen (-1.984), in den Berufen Bankkaufmann/Bankkauffrau (-1.938), Arzthelfer/Arzthelferin (-1.163), Pharmazeutisch-kaufmännischer Angestellter/Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (-1.204), Tischler/Tischlerin (-1.151), Friseur/Friseurin (-1.078), in der Stufenausbildung der Bauwirtschaft bzw. des Baugewerbes (-911), in den Berufen Steuerfachangestellte/Steuerfachangestellter (-872), Kaufmann/Kauffrau in Groß- und Außenhandel (-686), Industriekaumann/Industriekauffrau (-596) sowie in den neuen Medienberufen[69] (-593). Allein die Rückgänge der Vertragszahlen in diesen hier aufgeführten Berufen und Berufsgruppen summieren sich auf ein Minus von insgesamt 12.176.

Um das Interesse des Ausbildungsmarktes an Ausbildungsmöglichkeiten in den neuen Berufen und neu geordneten Berufen beobachten zu können, wurde auch im Jahr 2003 im Rahmen der Erhebung zum 30. September eine Sonderzählung für ausgewählte neue und neu geordnete Berufe durchgeführt (vgl. **Tabelle 9**, **Tabelle 10** und **Tabelle 11**). In den folgenden sechs neuen Berufen wurden 2.704 Jugendliche im Jahr 2003 erstmalig ausgebildet: Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin (267), Bestattungsfachkraft (50), Elektroniker/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme (26), Fahrzeuglackierer/Fahrzeuglackiererin (1.965), Investmentfondskaufmann/Investmentfondskauffrau (36), Kosmetiker/Kosmetikerin (362). Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass neue Berufe stets einige Vorlaufzeit benötigen, bevor sie ihre Nachfragekraft auf dem Ausbildungsmarkt vollständig entwickelt haben. Dies lässt sich an den neuen Berufen des Vorjahres 2002 belegen. Damals wurden acht Berufe neu eingeführt: Maskenbildner/Maskenbildnerin, Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Bodenleger/Bodenlegerin, Fachkraft im Fahrbetrieb, Fachkraft für Wasserversorgungstechnik, Fachkraft für Abwassertechnik, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice. Die vier zuletzt genannten Ausbildungsgänge stellten die Nachfolgeberufe des Ver- und Entsorgers dar. Die Gesamtsumme der Ausbildungsverträge in diesen acht Berufen bezifferte sich im Jahr ihrer Einführung auf 770. Im Beruf „Fachkraft im Fahrbetrieb“ konnte noch kein einziger Ausbildungsvertrag unterschrieben werden. 2003, im Jahr darauf, waren es bereits 1.538 Jugendliche, die in diesen acht Berufen ihre Ausbildung antraten, darunter immerhin 17 Jugendliche, die Fachkraft im Fahrbetrieb werden wollten. Die Ausbildungsvertragszahlen zu den drei Berufen, die im Jahr 2001 neu eingeführt wurden (Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau; Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau; Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen), machen zudem deutlich, dass die Anlaufzeit nicht auf ein Jahr beschränkt bleibt. In diesen drei Berufen kam es im Jahr ihrer Einführung zu insgesamt 896 Neuabschlüssen, 2002 bereits zu 2.460 und zuletzt zu 2.942 neuen Ausbildungsverträgen. Dies ist ein Plus gegenüber dem Jahr ihrer Einführung von +228,3 %. Im Einzelnen wurden registriert: 1.065 Neuabschlüsse im Beruf Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau (2002: 954; 2001: 397), 1.149 im Ausbildungsgang Veranstaltungskaufmann/Veranstaltungskauffrau (2002: 846; 2001: 322) und 728 mit Ausbildungsziel Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen (2002: 660; 2001: 177).

In den neuen Elektroberufen[70], die aus Modernisierungen verschiedener Vorgängerberufe entstanden, wurden 2003 insgesamt 9.453 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Die Ausbildung zum Systeminformatiker bzw. zur Systeminformatikerin traten 46 Jugendliche an. Der neue Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin, in denen die drei Berufe Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Automobilmechaniker/ Automobilmechanikerin und Kraftfahrzeugelektriker/Kraftfahrzeugelektrikerin aufgingen, erzielte im Jahr seiner Einführung 16.148 Neuabschlüsse, darunter 15.325 im Handwerk und 823 im Bereich Industrie und Handel. Insgesamt 651 Jugendliche ließen sich zum Zweiradmechaniker bzw. zur Zweiradmechanikerin ausbilden. 182 erlernten den Beruf eines Mechanikers für Karosserieinstandhaltungstechnik bzw. einer Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik. Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker bzw. Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin wollten 1.227 Jugendliche werden. Und die Zahl der Neuabschlüsse in der Ausbildung zum Mechaniker bzw. zur Mechanikerin für Landmaschinentechnik lag bei 50.

[69] Es handelt sich im Einzelnen um folgende Berufe: Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien, Mediengestalter/Mediengestalterin in Bild und Ton, Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin, Fotomedienlaborant/Fotomedienlaborantin, Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien, Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste.

[70] Elektroniker/Elektronikerin für Maschinen- und Antriebstechnik, Elektroniker/Elektronikerin für luftfahrttechnische Systeme, Elektroniker/Elektronikerin für Geräte und Systeme, Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik, Elektroniker/Elektronikerin mit den drei Fachrichtungen Energie- und Gebäudetechnik, Automatisierungstechnik, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Systemelektroniker/Systemelektronikerin.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Bereich der Behindertenausbildung

Im Rahmen der Ausbildung von Behinderten nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO wurden im Jahr 2003 bundesweit 13.865 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit wurden erneut mehr Behindertenausbildungen als im Vorjahr begonnen. Der Zuwachs betrug diesmal +738 bzw. +5,6%. In den alten Ländern nahm die Zahl um + 196 bzw. + 2,8% zu, während der Aufwuchs in den neuen Ländern und Berlin mit einem Plus von +542 bzw. +8,9% deutlich stärker ausfiel. Der relative Anteil der Behindertenausbildung an der Gesamtzahl der im Jahr 2003 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betrug in den neuen Ländern und Berlin 5,4% (2002: 4,9%; 2001: 4,3%). Er fiel damit mehr als dreimal so hoch aus wie in den alten Ländern. Dort lag er bei 1,7% (2002: 1,6%; 2001: 1,3%). Der große Ost-West-Unterschied zeigt, dass auch im Bereich der Behindertenausbildung von einem Zusammenhang zwischen der quantitativen Bedeutung und der allgemeinen Lage auf dem betrieblichen Ausbildungsplatzmarkt auszugehen ist. Dafür dürfte es im Wesentlichen zwei Gründe geben. Zum einen stehen Jugendliche mit Behinderungen in Regionen mit schwieriger Ausbildungssituation in besonders starker Konkurrenz zur Vielzahl der dort auftretenden Nachfrager und nachfragerinnen und finden damit auch seltener Zutritt zu den Betrieben bzw. zu einer Ausbildung nach § 25 BBiG/HwO. Zum anderen wächst bei großen Lehrstellenmangel die Bereitschaft der Verwaltungen, die Bestimmungen nach § 48 BBiG bzw. § 42 b HwO offensiver auszulegen, um auch auf diesem Weg Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen und zum rechnerischen Ausgleich von Angebot und Nachfrage beizutragen.

Verträge mit einer Verkürzung der Ausbildungszeit

Von den insgesamt 557.612 Ausbildungsverträgen wurde bei 88.817 Verträgen (2002: 92.190) eine Verkürzung der Ausbildungszeit vereinbart (vgl. **Tabelle 12**). Die Zahl dieser Verträge nahm damit gegenüber dem Vorjahr um 3.373 (-3,7%) ab. Der relative Rückgang fiel etwas stärker aus als bei den Ausbildungsverträgen insgesamt (-2,6%). Aus diesem Grund verringerte sich der Anteil der verkürzten Verträge an der Gesamtzahl aller Neuabschlüsse um 0,2 Prozentpunkte auf 15,9%. In den neuen Ländern und Berlin spielten verkürzte Verträge weiterhin eine deutlich geringere Rolle als in den alten Ländern, ihr Anteil erreichte dort 9,6% (2002: 9,4%), während er in den alten Ländern mit 17,7% (2002: 18,0%) fast doppelt so hoch war. Diese Differenz ergibt sich im Wesentlichen aus der unterschiedlichen Bedeutung des Berufsgrundbildungsjahres und der berufsvorbereitenden Berufsfachschulen, deren Besuch in den alten Ländern vielfach zur Verkürzung der Ausbildungszeit führt. In den Ländern mit einem relativ hohen Anteil von Absolventen dieser berufsbildenden Schulen wie in Niedersachsen, in Baden-Württemberg und im Saarland ist auch der Anteil der Ausbildung mit verkürzten Ausbildungszeiten entsprechend hoch. 2003 lag er in Niedersachsen bei 24,2%, in Baden-Württemberg bei 23,8% und im Saarland bei 22,1%.

Insbesondere Abiturienten wird eine Verkürzung der Ausbildungszeit zugestanden. Dies erklärt die hohen Anteile in bestimmten kaufmännischen Berufen wie z. B. Bankkaufmann/Bankkauffrau (38,3%), Industriekaufmann/Industriekauffrau (25,0%) und Groß- und Außenhandelskaufmann/Groß- und Außenhandelskauffrau (26,7%). Es handelt sich hier um diejenigen drei Ausbildungsgänge, die von Studienberechtigten mit Abstand am häufigsten gewählt werden. Recht häufig wurde eine reduzierte Ausbildungszeit auch mit angehenden Tischlern/Tischlerinnen (46,7%), mit Informationselektronikern/Informationselektronikerinnen (27,5%) sowie in der Stufenausbildung in der Bauwirtschaft bzw. im Baugewerbe (25,7%) vereinbart.

Geschlechtsspezifische Differenzierungen

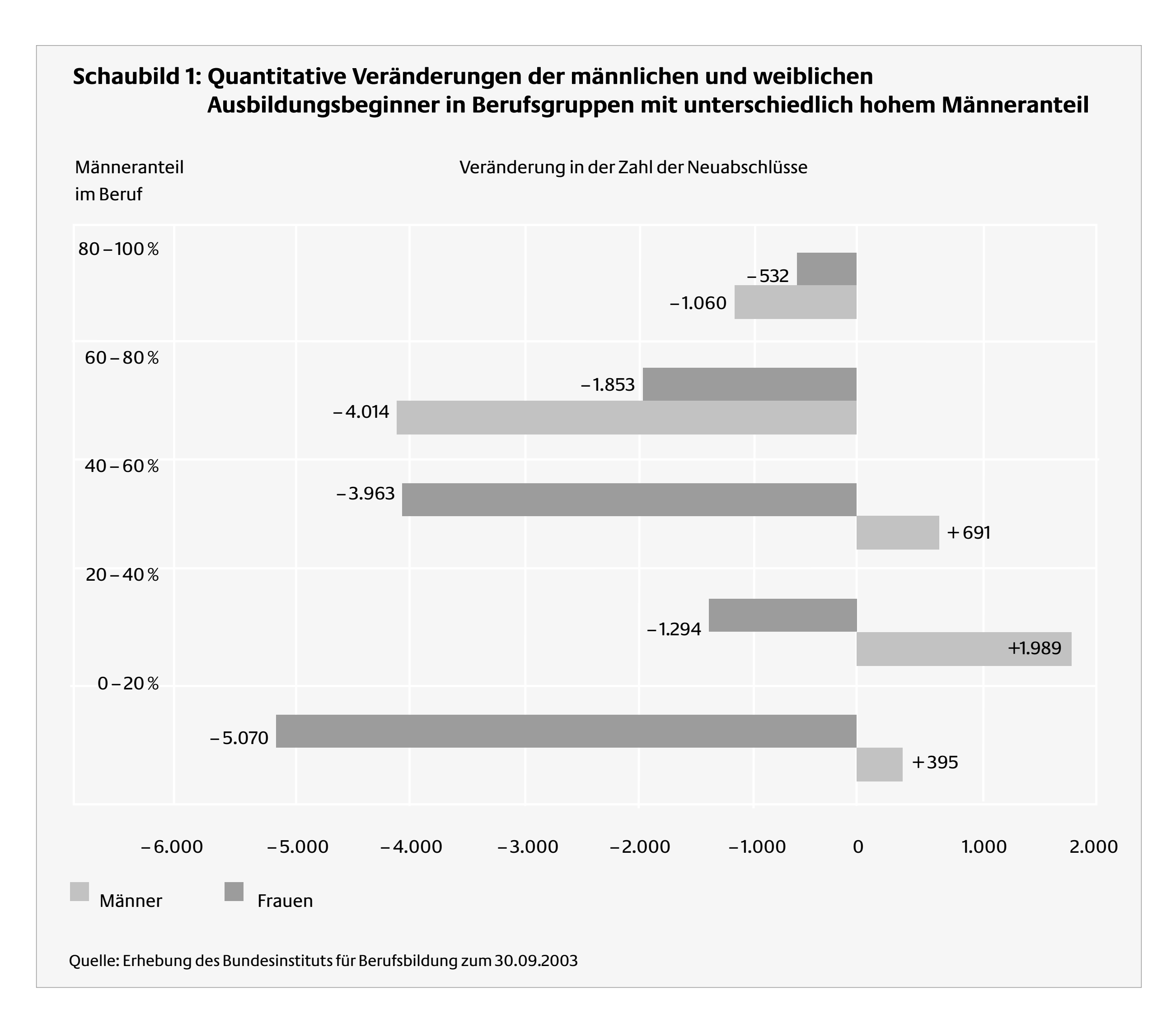
Seit dem Jahr 2002 können die erfassten Lehrverträge auch nach dem Geschlecht der Jugendlichen differenziert werden. Im Jahr 2003 traten 235.937 weibliche und 321.675 männliche Jugendliche eine Ausbildung an. Gegenüber dem Vorjahr 2002 sank damit die Zahl der weiblichen Ausbildungsanfänger um 12.712 bzw. um 5,1%, während die Zahl der Ausbildungsverträge, die mit jungen Männern abgeschlossen wurden, nur leicht zurückging (um 1.999 bzw. 0,6%)[71]. Die Verknappung des Ausbildungsplatzangebots wirkte sich somit zum größten Teil zu Lasten der jungen Frauen aus; rechnerisch betrafen 86% des Rückgangs junge Frauen. Wie **Schaubild 1** verdeutlicht, nahm die Zahl der weiblichen Ausbildungsanfänger besonders stark in frauentypischen Ausbildungsberufen mit einem Männeranteil von 0–20% ab. Aber auch in Berufsgruppen mit einem gemischten Geschlechterverhältnis (Männeranteil 40–60%) bzw. mit einem überwiegenden Männeranteil (60–80%) starten deutlich weniger junge Frauen ihre Lehre als noch im letzten Jahr. Männliche Jugendliche konnten dagegen Männliche Jugendliche konnten dagegen in berufen mit einem Männeranteil bis zu 60% Zuwächse verzeichnen, also auch in frauentypischen Berufen. Während hier 5.070 junge Frauen weniger einmündeten, nahm die Zahl der männlichen Lehranfänger um 395 zu. Anhand der Erhebung zum 30. September ist allerdings nur schwer abschätzbar, zu welchen Teilen es sich bei diesem Phänomen um eine freiwillige Umorientierung oder um eine geschlechtsspezifische Benachteiligung junger Frauen handelt (etwa in dem Sinne, dass sie in identischen Einzelberufen systematisch stärkere Einbrüche hinnehmen mussten als junge Männer). Denn zum einen werden insgesamt zu wenige Berufe einzeln erfasst; die meisten Neuabschlüsse in den verschiedenen Berufen werden bisher in Sammelgruppen erhoben. Zum anderen spiegeln die Nachfragezahlen nach der bisherigen Definition das tatsächliche Interesse von jungen Frauen und Männern an dualer Ausbildung nicht valide wider. Aus rückläufigen Nachfragezahlen bei den jungen Frauen ist deshalb nicht ableitbar, dass ihr Wunsch nach beruflicher Ausbildung gesunken ist.

Eine Alternativerklärung ist aber, dass die berufsstrukturellen Innovationen und Veränderungen im Jahre 2003 diesmal vor allem Berufe betrafen, die für Männer typisch sind. So bezogen sich mit Ausnahme von vier Berufen (Kosmetiker/Kosmetikerin, Bestattungsfachkraft, Investmentfondskaufmann/Investmentfondskauffrau, Tierpfleger/Tierpflegerin) alle sonstigen 24 neu geschaffenen bzw. neu geordneten Berufe des Jahres 2003 auf den gewerblich-technischen Bereich. Gleichwohl bleibt der starke Rückgang in der Ausbildungsbeteiligung junger Frauen auffallend.

Die schwerpunktmäßige Verteilung der beiden Geschlechter auf die Berufsbereiche folgt ansonsten den traditionellen Mustern (vgl. **Übersicht 6**). Junge Frauen finden sich vor allem in den Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reini-

[71] Aus erhebungstechnischen Gründen weicht die Gesamtzahl aller Neuabschlüsse für 2002 von der Summe der nach Geschlechtern differenzierten Verträge leicht ab. Davon sind auch die Veränderungsraten 2003–2002 betroffen.

Schaubild 1: Quantitative Veränderungen der männlichen und weiblichen Ausbildungsbeginner in Berufsgruppen mit unterschiedlich hohem Männeranteil



Quelle: Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30.09.2003

gungsberufen (80,6%), den Verwaltungs- und Büroberufen (73,0%) und in den „übrigen“ Dienstleistungsberufen (96,1%), kaum dagegen in den Metall- (1,9%), Elektro- (2,6%), Bau- und Baunebenberufen (4,7%). Eine ungefähre Gleichverteilung der Geschlechter ist im Wesentlichen nur in der Gruppe der Waren- und Dienstleistungsberufe zu finden. Hier stellen die männlichen Jugendlichen 43,4% und die jungen Frauen 56,6%.

Aufgrund der um das Geschlechtsmerkmal erweiterten BIBB-Erhebung zum 30. September ist es auch möglich, geschlechtsspezifische Nachfragedaten zu errechnen (vgl. **Tabelle 13**). Es zeigte sich, dass der Anteil der Nachfrager, die ihren Ausbildungswunsch nicht realisieren konnten, mit 6,5% bei den Frauen etwas höher lag als bei den Männern (5,5%). Dasselbe Phänomen konnte bereits 2002 beobachtet werden. Dabei hatten wie im Vorjahr insbesondere jene Frauen größere Zugangsprobleme, die sich einen Ausbildungsplatz in einem eher männertypischen Beruf wünschten. Beispiele sind die landwirtschaftlichen Berufe, die Berufe Metallbauerin und Kraftfahrzeugmechanikerin und die Stufenausbildung in der Bauwirtschaft bzw. im Baugewerbe. Vergleichbares gilt umgekehrt für Männer, die einen frauentypischen Beruf wie Arzthelfer bzw. Zahnmedizinischer Fachangestellter anstrebten. Allerdings handelt es sich bei den jungen Männern mit einem Ausbildungswunsch in einem eher frauentypischen Beruf um recht geringe Fallzahlen.

1.1.2 Entwicklung der unbesetzten Stellen und der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen – Statistik der Ausbildungsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

Die Ausbildungsvermittlungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit[72] ist eine auf der freiwilligen Nutzung der Berufsberatung durch Arbeitgeber und Jugendliche erstellte Geschäftsstatistik, bei der die Berufsberater der Arbeitsämter die Beratungs- und Vermittlungsvorgänge in ihrem Arbeitsbereich im Verlauf eines Berichtsjahres (1. Oktober bis 30. September) nach standardisierten Kriterien erfassen und melden. Initiativen und Aktivitäten von Betrieben, Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden in dieser Statistik nur dann berücksichtigt, wenn die Arbeitsämter auch dabei eingeschaltet und um Unterstützung gebeten wurden. Damit erfasst diese Statistik nicht das vollständige Geschehen auf dem Ausbildungsmarkt, aufgrund der regelmäßigen Akzeptanz und Nutzung der Berufsberatung durch junge Erwachsene und Betriebe zeigen sie jedoch im Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre wichtige Entwicklungstrends auf. In der durch das Berufsbildungsförde-

[72] Erläuterungen zur Erfassungsmethode dieser Statistik, den verwendeten Abgrenzungen und zu ihren Interpretationsmöglichkeiten werden im jährlich erscheinenden Sonderheft der „Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit“ (ANBA). Weitere Hinweise finden sich im Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.3, Seiten 43–45.

Übersicht 6: Ausbildungsbeginner und -beginnerinnen im Jahr 2003, unterteilt nach 13 Berufsgruppen und nach Geschlecht

Berufsgruppe	Alte Länder					Neue Länder und Berlin					Deutschland				
	männlich	%	weiblich	%	Insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Insgesamt
Metallberufe	51.787	97,9	1.096	2,1	**52.883**	10.351	98,7	134	1,3	**10.485**	62.138	98,1	1.230	1,9	**63.368**
Elektroberufe	23.950	97,4	635	2,6	**24.585**	5.212	97,5	136	2,5	**5.348**	29.162	97,4	771	2,6	**29.933**
Textilbekleidungs- und Lederberufe	1.071	46,5	1.231	53,5	**2.302**	300	37,2	506	62,8	**806**	1.371	44,1	1.737	55,9	**3.108**
Ernährungsberufe	14.905	77,5	4.334	22,5	**19.239**	6.356	75,8	2.028	24,2	**8.384**	21.261	77,0	6.362	23,0	**27.623**
Bau- und Baunebenberufe	26.698	95,1	1.385	4,9	**28.083**	10.178	95,8	443	4,2	**10.621**	36.876	95,3	1.828	4,7	**38.704**
Übrige Fertigungsberufe	36.094	81,8	8.038	18,2	**44.132**	11.902	86,6	1.848	13,4	**13.750**	47.996	82,9	9.886	17,1	**57.882**
Technische Berufe	12.376	72,2	4.758	27,8	**17.134**	3.226	77,2	955	22,8	**4.181**	15.602	73,2	5.713	26,8	**21.315**
Waren- und Dienstleistungsberufe	44.288	43,7	57.011	56,3	**101.299**	11.012	41,8	15.327	58,2	**26.339**	55.300	43,3	72.338	56,7	**127.638**
Verkehrsberufe	1.639	73,3	596	26,7	**2.235**	423	64,6	232	35,4	**655**	2.062	71,3	828	28,7	**2.890**
Verwaltungs- und Büroberufe	19.014	27,4	50.306	72,6	**69.320**	4.147	25,2	12.327	74,8	**16.474**	23.161	27,0	62.633	73,0	**85.794**
Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	5.898	18,7	25.635	81,3	**31.533**	2.899	20,8	11.021	79,2	**13.920**	8.797	19,4	36.656	80,6	**45.453**
Übrige Dienstleistungsberufe	1.068	3,6	28.200	96,4	**29.268**	212	5,4	3.737	94,6	**3.949**	1.280	3,9	31.937	96,1	**33.217**
Sonstige Berufe	12.514	82,3	2.694	17,7	**15.208**	6.184	77,8	1.769	22,2	**7.953**	18.698	80,7	4.463	19,3	**23.161**
Insgesamt	**251.302**	**57,5**	**185.919**	**42,5**	**437.221**	**72.402**	**58,9**	**50.463**	**41,1**	**122.865**	**323.704**	**57,8**	**236.382**	**42,2**	**560.086**

rungsgesetz (BerBiFG) definierten Angebots-Nachfrage-Relation werden die am 30. September gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen und die zum gleichen Zeitpunkt gemeldeten und noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen berücksichtigt.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen

Am Ende des Berichtsjahres 2003 verblieben bundesweit 14.840 noch unbesetzte Ausbildungsplätze bei 35.015 noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen. Die Stellen-Bewerber-Relation dieses noch nicht vermittelten Bestandes verschlechterte sich damit deutlich von 0,8 im Vorjahr auf 0,4 in diesem Jahr (vgl. **Tabelle 14**). Im Vergleich der neuen mit den alten Ländern bestehen erhebliche Unterschiede in der Versorgung mit Ausbildungsplätzen. In den neuen Ländern und Berlin wurden Ende September 846 unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze registriert. 12.748 junge Männer und Frauen blieben Ende September 2003 ohne Vermittlung. Für 100 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen verfügten die Arbeitsämter gerade über sieben noch nicht besetzte Ausbildungsplätze.

Auch in den alten Ländern wurde eine gegenüber dem Vorjahr deutlich schlechtere Versorgungssituation offenkundig. Erstmals seit vielen Jahren sank auch hier die Stellen-Bewerber-Relation unter den Wert 1 auf 0,6. Auf 22.267 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen lediglich 13.994 noch nicht besetzte Ausbildungsplätze. Selbst in Bayern, wo im Vorjahr noch ein deutlicher Überschuss an noch vermittelbaren Ausbildungsplätzen bestand, gab es deutlich mehr Bewerber und Bewerberinnen als noch zur Besetzung anstehende Ausbildungsplätze. Lediglich in Baden-Württemberg lag die Relation noch über dem Wert 1.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Berufsbereichen

Die noch relativ meisten unbesetzten Ausbildungsplätze in den alten Ländern gab es in den Ernährungsberufen mit 1,7 unbesetzten Plätzen je unvermitteltem Bewerber/Bewerberin. Einen Ausgleich gab es ansonsten nur noch in den Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufen. In allen anderen Berufsbereichen überstieg die Zahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen die Zahl der noch zur Besetzung gemeldeten Ausbildungsstellen deutlich, so bei den Metallberufen (0,5), den Elektroberufen (0,5), bei Waren- und Dienstleistungskaufleuten (0,5) und Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen (0,4) (vgl. **Tabelle 15**).

In den neuen Ländern und Berlin sind differenzierende Aussagen zu Berufsbereichen bei nur 846 unbesetzten Ausbildungsstellen nicht sinnvoll. Einen Überblick über die Versorgungssituation in den Berufsbereichen gibt **Tabelle 16**.

Unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Schulabschluss und Staatsangehörigkeit

16.310 junge Frauen und 18.705 junge Männer blieben bundesweit ohne eine Vermittlung auf einen Ausbildungsplatz. Der Frauenanteil (Vorjahr 47,4%) ist dabei weiter auf 46,6% gesunken. In den neuen Ländern und Berlin waren 46,9% aller noch Unvermittelten junge Frauen, in den alten Ländern 46,4%. Hier zeigte sich auch gegenüber dem Vorjahr eine weitgehend vergleichbare Struktur nach Schulabschlüssen. Nach wie vor weisen die meisten unvermittelten Bewerber einen Hauptschulabschluss (41,1%) oder einen mittleren Bildungsabschluss (45,4%) auf. In den neuen Ländern und Berlin zeigten sich auch keine nennenswerten Veränderungen gegenüber dem Vorjahr. Nach wie vor besitzt dort mehr als die Hälfte der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen (52%) einen mittleren Bildungsabschluss. Mit 15% (September 2002: 16%) aller unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen in den alten Ländern ist der Anteil junger Ausländer und Ausländerinnen im Berichtsjahr 2003 leicht gesunken (vgl. **Übersicht 7**).

1.1.3 Berufsausbildungskonferenz „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“ [73]

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat am 14. und 15. Juli 2003 eine nationalen Berufsausbildungskonferenz in Schwerin durchgeführt. Rund 240 Experten der Berufsbildung, insbesondere auch Personen aus der Ausbildungspraxis und von Projekten mit innovativen Ansätzen, nahmen daran teil. Ziel war es, Möglichkeiten zur dauerhaften Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsangebots zu diskutieren und über zukünftige Reformschritte im dualen System der Berufsausbildung in einen fachlichen Disput einzutreten, um die betriebliche Berufsausbildung auch weiterhin zukunftsfest gestalten können.

In Ihrem Grundsatzreferat gab Bundesministerin Bulmahn einen Überblick über die gegenwärtige Situation der dualen Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Bundesregierung und forderte eine konzertierte Kraftanstrengung aller Beteiligten für mehr betriebliche Ausbildungsplätze. Sie nannte folgende Reformziele und Maßnahmen als wichtige Voraussetzung zur Sicherung der Qualität des deutschen Berufsausbildungssystems:

- Bereitstellung von Ausbildungsberufen, die dem Bedarf der Wirtschaft und dem Anspruch der Jugendlichen auf eine Ausbildung zu qualifizierten Fachkräften entsprechen;
- verstärkte Bemühungen, dass alle Jugendlichen, auch solche mit schlechteren Startchancen, eine faire Chance auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhalten;
- Verbesserung der strukturellen Voraussetzungen für lebensbegleitendes berufliches Lernen innerhalb des Bildungssystem;
- die Berufsbildung als Antwort auf die Globalisierung internationaler und vor allem europäischer gestalten.

Die geplanten Reformen sollen durch eine Novellierung des Berufsbildungsrechtes flankiert werden. Dabei wird sorgsam darauf zu achten sein, die bewährten Strukturen und die hohe Flexibilität des Berufsbildungsrechts zu erhalten, weil diese Flexibilität schon heute die Umsetzung zahlreicher Forderungen, die im Zusammenhang mit der Reform der beruflichen Bildung erhoben werden, zu ermöglichen.

Aus Sicht der Wissenschaft erläuterte Prof. Euler die Rahmenbedingungen der Reformdiskussion und leitete drei Optionen ab, deren Behandlung für den Erfolg der Reformbemühungen von entscheidender Bedeutung seien:

[73] Vgl. auch BMBF-Dokumentation der Konferenz, Bonn 2003

Übersicht 7: Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Schulabschluss in den alten und neuen Ländern 2002 und 2003

	Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			
	2002		2003	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Alte Länder				
Insgesamt	13.180	100	22.267	100
Davon:				
männlich:	6.953	52,8	11.936	53,6
weiblich:	6.227	47,2	10.331	46,4
Deutsche	11.068	84,0	18.899	84,9
Ausländer	2.112	16,0	3.368	15,1
ohne Hauptschulabschluss	579	4,4	1.001	4,5
Hauptschulabschluss	5.837	44,3	10.149	45,6
Mittlerer Abschluss	5.607	42,5	9.283	41,7
Fachhochschulreife	557	4,2	925	4,1
Hochschulreife	495	3,8	714	3,2
Studierende	105	0,8	195	0,9
Neue Länder und Berlin				
Insgesamt	10.203	100	12.748	100
Davon:				
männlich:	5.340	52,3	6.769	53,1
weiblich:	4.863	47,7	5.979	46,9
Deutsche	9.731	95,4	12.184	95,6
Ausländer	472	4,6	564	4,4
ohne Hauptschulabschluss	332	3,3	529	4,1
Hauptschulabschluss	3.419	33,5	4.254	33,4
Mittlerer Abschluss	5.521	54,1	6.619	51,9
Fachhochschulreife	174	1,7	230	1,8
Hochschulreife	679	6,7	1.004	7,9
Studierende	78	0,8	112	0,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik, September 2003; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

- Anerkennung unterschiedlicher Lernortkombinationen als gleichwertige Organisationsformen der Berufsausbildung;
- Umfassende Qualitätsentwicklung;
- weitere Modernisierung des Prüfungssystems.

Ausgehend von den Grundsatzreferaten wurde in sechs Diskussionsforen die thematische Auseinandersetzung mit folgenden Themen vertieft:

- Innovative Wege zur nachhaltigen Sicherung des Ausbildungsangebotes
- Berufliche Ausbildung - Königsweg statt Einbahnstraße
- Modernisierung und Flexibilisierung der Berufsausbildung
- Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf
- Alternative Ausbildungswege zur dualen Berufsausbildung
- Europa und Globalisierung als Herausforderung an Berufsbildung

In einer abschließenden Podiumsdiskussion erläuterten führende Vertreter und Vertreterinnen der Sozialpartner, der Länder und des Bundes ihre Vorstellungen zur strukturellen Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung. Alle Referate, Zusammenfassungen der Foren und die Diskussion im Podium sind in der Tagungsdokumentation nachzulesen, die im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Öffentlichkeitsarbeit, erhältlich bzw. als PDF-Datei unter www.bmbf.de abrufbar ist.

1.1.4 Ausbildungsplatzprogramme

Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003

Angesichts der Ausbildungsplatzsituation in den neuen Ländern ist am 23. Mai 2003 zwischen dem Bund, den neuen Ländern und Berlin eine Vereinbarung zur Förderung von 14.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2003/2004 geschlossen worden. Die Plätze verteilen sich wie folgt: Berlin 1.955, Brandenburg 2.770; Mecklenburg-Vorpommern 2.300; Sachsen 3.020, Sachsen-Anhalt 2.305 und Thüringen 1.650. Zur Finanzierung dieses Programms setzt der Bund Mittel in Höhe von rund 94,8 Mio. € ein (2003: 10,5 Mio. €, 2004: 31,6 Mio. €, 2005: 31,6 Mio. € und 2006: 21,1 Mio. €). Die neuen Länder und Berlin werden in mindestens gleicher Höhe zur Finanzierung beitragen.

Die inhaltliche Ausgestaltung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2003 folgt den von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe beschlossenen Orientierungen. Es zielt überwiegend auf betriebsnahe Ausbildungsmaßnahmen und betont die Bedeutung der regionalen Wirtschaftsstrukturpolitik für die Ausbildungsplatzsituation.

Die Bundesbeteiligung beträgt im Durchschnitt bis zu 6.774 € pro Förderfall, jedoch nicht mehr als 50% der gesamten Maßnahmekosten. Mehrkosten einzelner Maßnahmen können durch Minderkosten anderer Maßnahmen ausgeglichen werden. Die Durchführung und Ausgestaltung dieses Programms liegt in der Verantwortung der Länder. Das Programm wird nur für zusätzliche Plätze eingesetzt

und dient der Vermittlung von zu Beginn des Ausbildungsjahres noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen. Die Maßnahmen sollen zwischen dem 1. September 2003 und 1. Februar 2004 beginnen.

Ergänzungs-/Sonderprogramme/Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003

Aus den Ergänzungs- und Sonderprogrammen der Länder bzw. einer Aufstockung des Ausbildungsplatzprogramms Ost 2003 konnten aus Landesmitteln in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen weitere 6.294 Plätze (Vorjahr: rund 5.400) für noch nicht vermittelte Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen bereit gestellt werden. Mecklenburg-Vorpommern hat zusätzlich das Bund/Länder-Programm um 1.000 betriebsnahe Ausbildungsplätze aus Landesmitteln aufgestockt und weitere 1.000 Plätze werden im Rahmen des „Sonderprogramms Öffentlicher Dienst“ zur Verfügung gestellt. Sachsen-Anhalt fördert zusätzlich betriebliche Ausbildungsplätze bei erstmals ausbildenden Unternehmen zwischen 2.500.– und 3.500.– €. Im Jahr 2004 sollen 2.000 zusätzliche Plätze gefördert werden. Thüringen stockt das Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003 um 519 Plätze auf, das sind rund 300 Plätze mehr als im Vorjahr.

In den neuen Ländern und Berlin werden die genannten Programme durch weitere Programme aus Landesmitteln ergänzt. Geplant ist, im Ausbildungsjahr 2003/2004 rund 38.000 (Vorjahr: 30.000) betriebliche Ausbildungsverhältnisse über die weiteren Programme finanziell zu unterstützen. Informationen zu den aktuellen Länderprogrammen können der **Tabelle 4** im Anhang entnommen werden.

Programme der alten Länder

In unterschiedlichem Umfang und in unterschiedlicher Ausprägung werden die Förderprogramme der alten Länder fortgesetzt. Für das Ausbildungsjahr 2003/2004 stehen insgesamt für rund 14.300 Ausbildungsplätze (Vorjahr: 10.900) Fördermittel bereit. Wie bereits die Programme für das Ausbildungsjahr 2002/2003, zielen diese Maßnahmen in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze, u. a. bei Existenzgründern/Existenzgründerinnen und erstmals ausbildenden Betrieben, auf die betriebliche Anschlussausbildung von Auszubildenden aus Konkursbetrieben auf Ausbildungsplätze in Ausbildungsverbünden sowie auf Unternehmen, die in neuen bzw. in neu geordneten Berufen ausbilden. Die Förderung der Ausbildung von jungen Frauen in von Männern dominierten Berufen, von Jugendlichen mit Lern- und Leistungseinschränkungen und benachteiligten Jugendlichen sind ebenfalls Ziel dieser Programme.

Bayern hat seine Programme für zusätzliche Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze deutlich erhöht. Gegenüber 2003 werden die finanziellen Mittel dafür um über 3 Mio. € erhöht. Niedersachsen fördert ab 2004 die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen. Nordrhein-Westfalen erhöht die Förderbeträge pro zusätzlichem Ausbildungsplatz auf 12.500.– €. In Rheinland-Pfalz werden jetzt zusätzliche betriebliche Ausbildungen für Absolventen der Berufsvorbereitung und der Sonderschulen gefördert. Schleswig-Holstein hat 2003 ein neues Sofortprogramm für mehr Ausbildung und Qualifizierung aufgelegt mit sieben zusätzlichen Fördermerkmalen. Insgesamt sollen damit 1.600 zusätzliche Qualifizierungsangebote umgesetzt werden. Für 2004 sind dafür fast 5 Mio. € veranschlagt.

Umfassend sind die Programme der Länder zur Förderung der Berufsausbildung in der **Tabelle 4** im Anhang dargestellt.

1.1.5 Weitere Programme und Initiativen zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes[74]

STARegio „Strukturverbesserung in ausgewählten Regionen“

In den alten Bundesländern ist seit zwei Jahren in einigen Regionen ein starker Rückgang an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu verzeichnen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat deshalb das Programm STARegio („Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“) gestartet. Die Koordination des Programms liegt beim Bundesinstitut für Berufsbildung als Durchführungsträger von STARegio. Ziel dieses Programms ist es, die Wirtschaft, d. h. ausbildende und bislang nicht ausbildende Betriebe, durch gezielte, regionale Projekte und Maßnahmen für die Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in den alten Ländern zu gewinnen. Außerdem sollen innovative Initiativen zur Bereitstellung weiterer Ausbildungsplätze initiiert werden. STARegio soll so zu „Mehr an Ausbildung“ motivieren. Hierzu gehört die Organisation und Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbünden, ein gezieltes Ausbildungscoaching sowie die gezielte Beratung und Unterstützung von Betrieben durch ein externes Ausbildungsmanagement.

Um Betrieben, die bisher nicht ausgebildet haben oder nicht mehr ausbilden, den (Wieder-) Einstieg in die betriebliche Ausbildung zu erleichtern, sollen von regionalen Projekten Ausbildungsinitiativen entwickelt werden, die Betriebe weitgehend administrativ entlasten. Diese Hilfen betreffen Fragen zur Beratung, zu Ausbildungsverträgen und administrativen Abwicklung mit den Auszubildenden, den Kammern und Berufsschulen und verbessern die Konzentration der Betriebe auf die betrieblich-fachliche Ausbildungsvermittlung, die Betreuung der Auszubildenden und die Organisation bzw. das Angebot von ausbildungsbegleitenden Maßnahmen. Durch regionale Wirtschaftsstrukturanalysen und Wirtschaftentwicklungsprognosen sollen zudem die künftige Qualifikationsnachfrage und zukunftsträchtige Ausbildungsbranchen in der Region identifiziert und aktiv entwickelt werden. Insgesamt soll in den Problemregionen ein Bewusstsein und eine Handlungsbereitschaft für die Gemeinschaftsaufgabe der Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots erzeugt werden.

Die Ausrichtung und Gestaltung dieser regionalen Projekte folgt den je spezifischen Problemlagen und sozioökonomischen Bedingungen in den Regionen. Es sollen in erster Linie Initiativen in Regionen gefördert werden, in denen zwar ein ungünstiges Ausbildungsangebot besteht, zugleich aber auch ein wirtschaftliches Entwicklungspotenzial ausgemacht werden kann. Diese Vorgaben bilden sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte für die Auswahl der Regionen, in denen entwicklungsfähige Ausbildungsbranchen vorhanden sind. Dadurch setzt STARegio bewusst auf strukturelle Schwerpunkte. Das Programm ermöglicht die Unterstützung von regionalen Projekten, die

[74] Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA) vgl. Kapitel 1.1.7

über einzelne Bezirke der Agentur für Arbeit vor Ort hinausgehen und diese in Problemregionen bündeln, in denen ein besonders ungünstiges Ausbildungsplatzangebot besteht. In den im Kontext des Programms STARegio lokalisierten Ausbildungsprojekten sollen möglichst viele der relevanten Akteure (Kammern, Betriebe, Sozialpartner, Wirtschaftsfördergesellschaften, Vertreter der Gebietskörperschaften, Bildungsträger u. a.) in einer Region einbezogen werden. Hierzu werden regelmäßige Kontakte organisiert und jährlich Regionalkonferenzen durchgeführt. Aufbau, Koordination und Organisation dieser regionalen Ausbildungsnetzwerke und die Unterstützung der Arbeit der einzelnen regionalen Projekte werden gefördert.

Das Programm STARegio wurde anlässlich der Konferenz „Region-Betrieb-Kooperation“ des BMBF am 21./22. Oktober 2003 in Gelsenkirchen von Bundesministerin Edelgard Bulmahn der Öffentlichkeit vorgestellt. An der Konferenz nahmen ca. 250 Personen teil, die vorwiegend aus Betrieben, Verbänden und staatlichen Institutionen kamen. Insgesamt wurden zu folgenden Themen Foren veranstaltet: Initiierung von neuen Ausbildungsverbünden; Schaffung zusätzlicher Ausbildungsnetzwerke; Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe durch externes Ausbildungsmanagement Regionale Analysen des Ausbildungsplatzpotenzials; Formelle Organisation und Rechtsfragen bei Ausbildungsverbünden und Netzwerken. STARegio wurde in die Initiative „Fünf Projekte unter einem Dach“ integriert und kooperiert seit Beginn mit den weiteren vom BMBF geförderten Ausbildungs-Projekten der „Ausbildungsoffensive“ 2003.

Bis Ende November 2003 gingen 85 Projektanträge ein. In einer ersten Auswahlrunde wurden auf der Grundlage einer gemeinsamen fachlichen Bewertung seitens des BMBF und des BIBB insgesamt 20 Projekte zur Bewilligung ausgewählt, von denen im Jahr 2003 bereits sechs mit ihrer Arbeit starten konnten. Für das Programm stehen – kofinanziert mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds – bis 2007 insgesamt rund 25 Millionen Euro bereit. Auf der Basis der in den Richtlinien für 2003 festgelegten Förderhöchstsumme von 250.000 Euro werden voraussichtlich rund 70 Projekte im Rahmen des Programms gefördert werden können. Die Laufzeit der Projekte beträgt 18 Monate mit einmaliger Verlängerungsmöglichkeit.

Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern (Regio-Kompetenz-Ausbildung)

Nachdem in jedem der neuen Länder und Berlin „Landesstützpunkte“ vertraglich als regionale Kompetenzzentren beauftragt worden waren, die die Initiativen zur Entwicklung lokaler und regionaler Netzwerke koordinieren und unterstützen, ist im weiteren Verlauf der Projektarbeit die Regionalisierung der Netzwerkarbeit durch Kooperationsvereinbarungen mit weiteren Stützpunkten und deren Weiterentwicklung zu eigenen, lokalen bzw. berufs- und themenspezifischen Netzwerken in der Fläche stark ausgeweitet worden. Damit existiert mittlerweile ein breit gefächertes und stabiles Netz von rund 60 Kooperationspartnern, die in den Regionen und auf lokaler Ebene verankert sind und auch im Jahr 2003 eine Vielzahl von Kooperationsprozessen initiiert haben, um neue Potenziale für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu erschließen. In diesem Sinne wurde die Ausbildungsoffensive 2003 durch zahlreiche Projektaktivitäten zur Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern unterstützt. Exemplarisch wurden Beispiele „guter Kooperation“ in regionalen und überregionalen Veranstaltungen vorgestellt und veröffentlicht.

Neue Potenziale für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze existieren insbesondere in wirtschaftlichen Entwicklungsfeldern, in denen bisher nur unterdurchschnittlich ausgebildet wurde oder von denen nachhaltige Entwicklungen zu erwarten sind. Die Projektarbeit konzentrierte sich daher auch im Jahre 2003 wieder schwerpunktmäßig auf bestimmte Wirtschaftsbereiche. Dabei handelt es sich neben dem IT-Bildungsnetzwerk Neue Länder (seit 2001 ein eigenständiges Projekt) vor allem um die Bereiche Freizeitwirtschaft/Sport/Tourismus, Mechatronik, Hochtechnologie und die grenzüberschreitende Kooperation in der Berufsbildung. Gerade auch in den besonders strukturschwachen Regionen kommt es darauf an, den jungen Menschen die Chancen in der Heimatregion aufzuzeigen. Dies kann durch regionale Netzwerke besser bewerkstelligt werden als durch betriebliche Einzelaktivitäten. Daher wurde im Projekt mit Partnern in Sachsen, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern beispielhafte Modelle einer engeren Verknüpfung von Qualifizierung und Regionalentwicklung in der Berufsbildung begonnen. Dazu gehören z. B. Initiativen wie ein regionales Marketing in der Müritzregion, das Innovationsnetzwerk Mechatronik sowie branchenbezogene Netzwerke, z. B. im Bereich der Mikrotechnologie und Biotechnologie.

Die Projektarbeit hat auch im vergangenen Jahr wieder deutlich gemacht, dass Entwicklung und Aufbau von Kooperationsformen auf der Grundlage einer differenzierten Betrachtung der regionalen Wirtschaftsstruktur und -entwicklung maßgeblich von der Existenz von Leitpersonen und -institutionen abhängig sind. So hat sich z. B. in der Oberlausitz in den letzten Jahren ein Firmen-Ausbildungsring etabliert, der die Ausbildungsplätze der mehr als 130 Mitglieder gemeinsam anbietet. Damit wird einerseits die Auswahlprozedur für alle Beteiligten vereinfacht, mit der Folge, dass in den ersten drei Jahren des Bestehens 59 Unternehmen zur Erstausbildung gewonnen werden konnten. Der Ausbildungsring organisiert ein zentrales Personal- und Ausbildungsmanagement, das die Mitgliedsbetriebe von dem für Aufnahme und Durchführung der Ausbildung erforderlichen Verwaltungsaufwand befreit. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Unterstützung insbesondere der KMU im Bereich der Personalplanung und -entwicklung. Im Jahre 2003 sind 50 zusätzliche Ausbildungsplätze in 17 Mitgliedsunternehmen entstanden, wobei bereits planmäßig 229 Jugendliche eingestellt worden waren. Dieser Ausbildungsring hat damit in den vier Jahren seines Bestehens insgesamt 921 Lehrstellen geschaffen. Das Bildungswerk für berufsbezogene Aus- und Weiterbildung Thüringen gGmbH (BWAW) hat beispielhaft zur Umsetzung der Ausbildungsoffensive 2003 beigetragen. Dieser Erfurter „Bildungsdienstleister“ unterstützt aktiv die Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze und die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten in den Kompetenzfeldern der IT- Aus- und Weiterbildung, der Mikrotechnologie und Mikrosystemtechnik und im kaufmännischen Bereich. Im Jahre 2003 hat das BWAW 60 betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen und als Initiator der Ausbildungsbörse 300 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gewonnen.

Die Projekterfahrungen mit Ausbildungsinitiativen machen deutlich, dass Beratung und Begleitung für viele (potenzielle) Ausbildungsbetriebe von herausragender Bedeutung sind. Deshalb gehören zu den Aktivitäten von Regio-Kompe-

tenz-Ausbildung auch Initiativen zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, z. B. durch Informations- und Beratungsangebote über neue bzw. modernisierte Ausbildungsberufe. Im vergangenen Jahr wurden dazu mit Experten des BIBB Veranstaltungen zu den neu geordneten Elektroberufen für Industrie und Handwerk in Rostock, Magdeburg, Schwerin, Berlin, Bautzen, Frankfurt (Oder) und Gera durchgeführt. Die Bedeutung dieser und anderer Informationsangebote für die Wirtschaft hat nach den übereinstimmenden Aussagen der beteiligten Netzwerkpartner an Bedeutung stark zugenommen. Auch die Thematik der Berufsfrühorientierung, Berufsinformation und Berufsvorbereitung der Jugendlichen hat sich zu einem wichtigen Arbeitsschwerpunkt der Netzwerkpartner im Projekt entwickelt. Deshalb wurden 2003 im Rahmen des Projektes vier Broschüren als Handlungsanleitungen veröffentlicht. Sie beziehen sich zum einen auf die Einführung der industriellen Elektroberufe und die 2002 bzw. 2003 eingeführten oder neugeordneten Berufe; zum anderen handelt es sich dabei um einen Fragen- und Antwortenkatalog zur betrieblichen Ausbildung sowie einen Ratgeber für ausbildende Fachkräfte.

Viele Unternehmen und Einrichtungen in den neuen Ländern können und wollen nur im Rahmen der Ausbildungskooperation ausbilden. Darüber hinaus greifen immer mehr Ausbildungsbetriebe auf den Service einer vollständigen Übernahme des Ausbildungsmanagements durch einen Ausbildungsverbund zurück. Die Initiierung und Begleitung derartiger Aktivitäten hat bei der Projektarbeit in den vergangenen Jahren immer einen hohen Stellenwert eingenommen. Die Bedeutung der Kooperation in Ausbildungsverbünden und -netzwerken hat für alle Beteiligten an Bedeutung gewonnen. Aus diesem Grund ist die Entwicklung der Netzwerke ein stetiger Prozess, der im Rahmen der Umsetzung des Projektes im Mittelpunkt stand. Ausbildungsverbünde haben sich zu Innovationsnetzwerken entwickelt. Besonders deutlich wird dieses bei den IT-Berufen und dem Beruf des Mechatronikers. Hier haben sich Formen der Zusammenarbeit entwickelt, die sich mit Fragen der Sicherung der Ausbildungsfähigkeit der Unternehmen, aber auch der Qualifizierung des Mitarbeiterstammes sowie dem Monitoring technisch-technologischer Entwicklungen befassen.

Zwar ist es vergleichsweise schwierig, den Abschluss eines einzelnen Ausbildungsvertrages monokausal auf die Wirksamkeit des Projekts zurückzuführen. Dennoch gibt es Hinweise darauf, dass der Aufbau neuer Netzwerkstrukturen und die Tätigkeit regionaler Leitinstitutionen eine maßgebliche Rolle bei der Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern gespielt haben. Welches Potenzial für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze z. B. ein gezieltes Berufemarketing für neue oder modernisierte Ausbildungsberufe bietet, haben z. B. die Netzwerkaktivitäten im Bereich des neuen Berufes „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ gezeigt. Hier haben sich weiterreichende Netzwerke gebildet, in denen die IHK-Bildungszentren Frankfurt/O. und Schwerin als Bildungsdienstleister fungieren. Sie haben die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze, die Gewinnung von Auszubildenden sowie die Ausgestaltung der gesamten Ausbildung in einem Netzwerk von Sicherheitsunternehmen, IHK, beruflichen Schulen und fachkompetenten Bildungseinrichtungen des Sicherheitsgewerbes koordiniert, geplant, umgesetzt und evaluiert. Durch die Ausbildungsplatzinitiativen des Projektes Regio-Kompetenz-Ausbildung konnte die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch in den 2001 neu geordneten kaufmännischen Dienstleistungsberufen weiter erhöht werden (Veranstaltungskaufmann/-frau, Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen und Sport- und Fitnesskaufmann/-frau). Die Auswertung des Ausbildungsmarktes 2002 und 2003 zeigt, dass in den Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort, in denen die Zahl der Ausbildungsplätze in den kaufmännischen Dienstleistungsberufen überdurchschnittlich hoch ist, Netzwerkpartner von Regio-Kompetenz-Ausbildung besonders aktiv waren. Auch mit Blick auf einige andere Ausbildungsberufe können die neuen Länder zu Ende des Ausbildungsjahres 2003 erfreuliche Ergebnisse vorweisen. Während der Anteil der neuen Länder über alle neu abgeschlossenen Ausbildungsberufe hinweg bei rund 22% liegt, gab es in einzelnen Ausbildungsberufen fast durchweg eine höhere Ausbildungsbeteiligung der neuen Länder (vgl. **Übersicht 8**).

Regionalentwicklung ist vor allem in den Grenzregionen der neuen Länder nicht mehr allein eine nationale Aufgabe. Im Rahmen der Projektarbeit hat daher die Querschnittsaufgabe „Chance Grenzregion“ als Arbeitsschwerpunkt an Bedeutung gewonnen. Mit der EU-Osterweiterung eröffnen sich neue wirtschaftliche Chancen, die frühzeitig genutzt werden müssen, um Standortvorteile nutzen zu können. Solche Chancen für die Regionen entlang der Grenze zu Polen und Tschechien entstehen in einem Wechselspiel. Die jeweilige Entwicklung beruht neben anderen Faktoren auf gut qualifizierten Arbeitskräften, und diese wiederum stehen nur zur Verfügung, wenn die wirtschaftliche Entwicklung hinreichende Ausbildungskapazitäten bietet. Insofern geht es bei den Netzwerkarbeiten in diesem Schwerpunktbereich um die Initiierung und Begleitung von Projekten, die geeignet sind, die grenzüberschreitende Kooperation in der Berufsausbildung sowie bei der Qualifizierung von Arbeitskräften zu fördern und damit einen Beitrag zur Entwicklung der Grenzregionen zu leisten. Die wesentlichen Betätigungsfelder des Netzwerkes „Chance Grenzregion“ bestehen in folgenden Bereichen:

- Modelle guter Praxis der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zu sammeln und zu dokumentieren. Um einen Überblick über die Anzahl der laufenden und abgeschlossenen Projekte mit grenzüberschreitender Ausrichtung zu erhalten, wurde für die Internet-Plattform www.regio-kom.de eine Projektdatenbank erarbeitet. Erfasst werden alle grenzüberschreitenden Qualifizierungsansätze auf der Ebene von Aus- und Weiterbildung, die aus Bundes-, Landes- und EU-Mittel finanziert wurden. Die Datenbank wird ein Medium der Informationsgewinnung und -verbreitung sein, das darauf abzielt, vorliegende Produkte (Lehr- und Lernmaterialien) und Erfahrungen in einem weiteren Umfeld bekannt zu machen und zum Transfer auf andere Sektoren oder Regionen beizutragen.
- Lokale und regionale Akteure (Arbeitsämter, Sozialpartner, Landräte usw.) zusammenzuführen und regionale, strategische Workshops zu initiieren. Erste Veranstaltungen wurden in Görlitz, Oybin und in Rothenklempenow durchgeführt. Strategische Workshops können dazu führen, Ausbildungspartnerschaften und die gegenseitige Nutzung von Bildungseinrichtungen dies- und jenseits der Grenzen zu initiieren und wechselseitige Berufspraktika, die gemeinsame Erstellung von Lehr- und Lernmaterial und die gegenseitige Zertifizierung der erworbenen beruflichen Qualifikationen durch Instrumente wie den Europass zum „Alltagsgeschäft“ in den Grenzräumen werden zu lassen.
- Das Netzwerk für eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit, als Akquisebasis für Projekte und als Lobby für die Grenzregion zu nutzen. Dazu wird u. a. im Rahmen von Leonardo

Übersicht 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse 2003 in ausgewählten Berufen

	Bund	neue Länder	prozentualer Aneil der neuen Länder
Sport- und Fitness-Kaufleute	1.065	310	29,1
Kaufleute im Gesundheitswesen	728	202	27,7
Veranstaltungs-Kaufleute	1.149	304	26,5
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	893	199	22,3
Mechatroniker/-in	5.701	1.255	22,0
Mikrotechnologe/-in	197	117	59,4
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	492	147	29,9
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (IH)	110	64	58,2
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (IH)	75	49	65,3
IT-Berufe:			
Informatikkaufleute	1.808	317	17,5
Informations-/Telekommunikations-Elektroniker/-in	2.826	721	25,5
Systemelektroniker/-in (HW)	105	16	15,2
alle Berufe	**557.086**	**122.865**	**22,03**

Quelle: Bundesinistitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2003; eigene Berechnungen

da Vinci II von der EU ein „Transnationales Netzwerk“ mit dem Titel „E2-VET“ gefördert. Das Projekt wird vom Bildungszentrum der IHK Frankfurt (Oder) koordiniert und arbeitet mit 17 Partnern aus neun Ländern. Arbeitsweise und Ergebnisse des Leonardo-Projektes wirken unmittelbar auf die Arbeit im Netzwerk „Chance Grenzregion“ ein.

Die genannten Aktivitäten setzen ein strategisches Vorgehen und das grenzüberschreitende Zusammenwirken von Akteuren in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Qualifizierung voraus. Ein Ziel des Netzwerkes „Chance Grenzregion“ besteht deshalb darin, mit den Entscheidungsträgern und Partnern aus Polen und Tschechien das Entwicklungs- und Beschäftigungspotenzial über die Grenzen hinweg gemeinsam zu gestalten.

Eine der wesentlichen Aktivitäten im Projekt Regio-Kompetenz-Ausbildung bildet die jährliche Durchführung eines Wettbewerbs „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze“ in den neuen Ländern. Ziel ist es, innovative Beispiele für lokale und regionale Kooperationen zur Sicherung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes aufzudecken und zu verbreiten. Auf diese Weise kann auch ein Beitrag dazu geleistet werden, erfolgreich arbeitende Projekte einer Region auf ihre Transfermöglichkeiten hin zu überprüfen. Der Wettbewerb hat in den letzten Jahren durchweg eine erfreuliche Resonanz gezeigt und deutlich gemacht, dass es in den neuen Ländern eine Vielzahl von Ideen und Projekten zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation gibt, die vom Prinzip der Netzwerkarbeit geprägt sind. Insgesamt ist in den letzten Jahren eine Praxissammlung von fast 300 Good-Practice-Beispielen entstanden.

Im Rahmen der Ausbildungsoffensive 2003 haben sich Bundesregierung und die Sozialpartner auf neue Maßnahmen und Schwerpunkte zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation verständigt. Dazu gehört u. a. eine Initiative „Ausbildungsstrukturprogramme Unter einem Dach“. Diese Initiative dient der Neuausrichtung und engeren Verzahnung von verschiedenen vom BMBF geförderten Projekten, die auf unterschiedlichen Wegen und mit unterschiedlichen Instrumenten das gemeinsame übergeordnete Ziel verfolgen, Potenziale für zusätzliche Ausbildungsplätze zu erschließen. Dazu gehören Ausbildungsplatzentwickler, Patenschaftsprogramm, KAUSA, Regio-Kompetenz-Ausbildung und STARegio. Insbesondere geht es um eine engere Kooperation und Verknüpfung der Programme/Projekte untereinander zur Erhöhung ihrer Wirksamkeit und um eine bessere Abstimmung der jeweiligen Programmplanungen und inhaltlichen Arbeiten, insbesondere auf regionaler Ebene. Darüber hinaus wird eine bessere öffentliche Präsenz durch gemeinsames Auftreten und gemeinsame Marketingmaßnahmen, z. B. bei Veranstaltungen und bei Publikationen, angestrebt.

IT-Bildungsnetzwerk neue Länder

Wesentliches Ziel des Projekts ist es, die Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche im IT-Bereich in den neuen Ländern zu erhöhen. Im Einzelnen geht es dabei um die Entwicklung und Verbreitung wirksamer und nachhaltiger IT-Best-Practice-Initiativen insbesondere auch zur Förderung von Mädchen und jungen Frauen. Außerdem sollen Erfolg versprechende Ideen und Ansätze lokaler und regionaler Akteure für mehr betriebliche Ausbildungsplätze im IT-Bereich vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und das Handwerk vorgestellt und bekannt gemacht werden. Die Kooperation mit dem Projekt „Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke“(KIBNET) von IG Metall und BITKOM wurde im vergangenen Jahr weitergeführt und die Zusammenarbeit mit Landesministerien, Arbeitsämtern und zuständigen Stellen intensiviert. Durch das Netzwerkmanagement konnte die Anleitung und Beratung der IT-Kompetenzzentren weiter verbessert und die Präsenz „vor Ort“ erhöht werden. Auch die stärkere Verzahnung mit dem Programm „Ausbildungsplatzentwickler/innen“ ist im vergangenen Jahr fortgesetzt worden. Die Erfahrungen, die hierbei insbesondere von der IHK Schwerin und der IHK Dresden gemacht worden sind, bestätigen, dass die Zusammenarbeit zwischen dem „IT-Bildungsnetzwerk neue Länder“ und den Netzwerkakteuren anderer Förderprogramme zu einer größeren Wirksamkeit der vielfältigen regionalen Ausbildungsinitiativen beitragen kann. Dazu werden im Rahmen des Projektes regionale Tagungen durchgeführt und die Ausbildungsplatzentwickler/innen in den Regionen kontinuierlich über Initiativen im „IT-BildungsNetzwerk“ informiert bzw. auch einbezogen. Außer-

dem wird die inhaltliche Zusammenarbeit beispielsweise mit den Programmen „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ und „InnoRegio“ sowie den Wirtschaftsmodellvorhaben fortgesetzt. Ziel ist immer eine engere Verknüpfung von Regionalentwicklung und perspektivischer Fachkräftesicherung, insbesondere für KMU.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass im vergangenen Jahr die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Partnern des „IT-Bildungsnetzwerkes“ in den jeweiligen Regionen zu weiteren Fortschritten hinsichtlich der Gestaltung der Ausbildung, der Festigung der Ausbildungskultur und der Erhöhung des Bekanntheitsgrades von IT-Berufen geführt hat. Betriebe, die bislang nicht in einem der IT-Berufe ausgebildet hatten, entschieden sich vielfach auf Grund des Angebots einer Verbundausbildung zur Ausbildung.

Eine erfolgreiche Bilanz der Netzwerkarbeit konnte insbesondere das IT-Bildungsnetzwerk Südthüringen ziehen. So wurden bis Ende November 59 neue Ausbildungsverhältnisse im IT-Bereich (IHK) eingetragen. Dazu zählen auch Auszubildende, die bisher teilweise eine überbetriebliche Ausbildung in einem Ausbildungsverbund absolviert haben und jetzt in eine betriebliche Ausbildung übernommen wurden. Damit durchlaufen gegenwärtig insgesamt 356 Jugendliche in rund 100 Unternehmen der Region eine Ausbildung in den vier IT-Berufen. Eine wesentliche Voraussetzung für dieses positive Ergebnis bildeten insgesamt 210 Betriebskontakte im Rahmen des IT-Bildungsnetzwerks. Bei derartigen Informationsgesprächen in Unternehmen, die sich für eine IT-Ausbildung interessieren, wurden vor allem die Lehrinhalte der IT-Berufe und deren Einsatzmöglichkeiten in den Betrieben erläutert. Dabei wurde deutlich, dass es nach wie vor einen großen Informationsbedarf seitens der Betriebe, z. B. zu Fragen der theoretischen und praktischen Anwendung der Informations- und Kommunikationstechnologien, gibt. Insgesamt 39 der aufgesuchten Firmen haben sich nach den Gesprächen bereit erklärt, die Möglichkeit einer IT-Ausbildung zu prüfen.

Als besonders erfolgreich hat sich ein Leistungsvergleich in den IT-Berufen erwiesen, der 2003 erstmals gemeinsam mit Auszubildenden des IHK-Kammerbezirkes Ostthüringen zu Gera durchgeführt wurde. Bereits zum dritten mal seit 2001 stellten die Auszubildenden der IT-Berufe im Rahmen eines Wettbewerbs unter Beweis, wie sie sich auf die Anwendung der Informations- und Telekommunikationstechnologien vorbereiten, wie sie ihre kreativen Ideen einbringen und welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sie entwickeln müssen. Gleichzeitig wurde diese Veranstaltung dazu genutzt, einer breiten Öffentlichkeit die Möglichkeiten und Perspektiven der IT-Berufe mit Hilfe der regionalen Medien vorzustellen, das Interesse der Jugendlichen für diese Berufe zu wecken und die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen im IT-Bereich zu erhöhen.

Wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Projektarbeit ist und bleibt die Orientierung an der Sicherung des jeweiligen regionalen Fachkräftebedarfs unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung. Nur auf dezentraler Ebene ist gemeinsam mit den Bündnispartnern eine engere Verbindung von IT-Ausbildung, Branchen- und Regionalentwicklung zu erreichen. Dieser regionale Ansatz und seine systematische Weiterentwicklung bilden eine wichtige Bedingung für mehr betriebliche Ausbildungsplätze im IT-Bereich und damit für die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs insbesondere in strukturschwachen Regionen der neuen Länder (vgl. auch www.regiokom.de).

Ausbildungsplatzentwickler (Lehrstellenentwickler)

Auf einer Fachtagung im Oktober 2003 in Berlin zum Sonderprogramm „Ausbildungsplatzentwickler“ (Lehrstellenentwickler) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung konnte insgesamt eine sehr positive Bilanz gezogen werden. Im Schnitt 160 Ausbildungsplatzentwickler und -entwicklerinnen haben seit 1995 in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) jährlich zwischen 17.000 und 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze einwerben können. Hiervon konnten im Durchschnitt 80 % tatsächlich besetzt werden.

Die direkte Ansprache der Betriebe zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze, aber auch zusätzliche Hilfestellungen insbesondere in der Anlaufphase der Ausbildung sind weiterhin dringend notwendig, um möglichst jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können. Das Programm wird daher nicht nur in den neuen Ländern fortgesetzt, sondern – angesichts der zunehmend angespannten Ausbildungsplatzsituation in den alten Ländern – auch auf besonders schwierige Regionen in den alten Ländern ausgeweitet („Ausbildungsplatzentwickler West“). Für den Zeitraum 2004 bis 2006 stehen für die Ausbildungsplatzentwickler West öffentliche Mittel in Höhe von jährlich rund 4 Mio. Euro zur Verfügung. Im Gegensatz zur Förderung in den neuen Ländern sind diejenigen Kammern in den alten Ländern, die zusätzliche Ausbildungsplatzentwickler einstellen wollen, zu einer Eigenbeteiligung in Höhe von 50 % verpflichtet.

Patenschaftsstelle für Ausbildung

Das Programm „Patenschaften für Ausbildung“ wurde im Rahmen des Ausbildungskonsenses vom 6. Juli 1999 im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit beschlossen. Die Aktion steht unter Schirmherrschaft von Bundespräsident Johannes Rau. Ziel des Patenschaftsprogramms ist es, das betriebliche Ausbildungsplatzangebot durch Ausbildungspatenschaften, die von Unternehmen, Verbänden und Privatpersonen getragen werden, zu erhöhen. Zur Mobilisierung und Begleitung solcher Patenschaften wurde im Oktober 2000 die Patenschaftsstelle für Ausbildung eingerichtet, die der Stiftung Begabtenförderungswerk berufliche Bildung in Bonn angegliedert ist. Sie gehört inzwischen zu den fünf Ausbildungsstrukturprojekten, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der 2003 begonnenen Ausbildungsoffensive gefördert werden.

Das Patenschaftsprogramm initiiert über Ausbildungspatenschaften zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze, vor allem in neuen Berufen. Das Programm will darüber hinaus dazu beitragen, den Fachkräftebedarf zu sichern und regionale Unterschiede auszugleichen. Nach dem Motto „Aus der Praxis für die Praxis – von guten Beispielen lernen“ akquiriert die Patenschaftsstelle Ausbildungsplätze in Betrieben, vornehmlich durch das Einwerben von Geld-, Personal- und Sachleistungen. Besondere Zielgruppen sind benachteiligte oder schwer vermittelbare Jugendliche, solche mit ausländischer Herkunft und junge Frauen in frauenuntypischen Berufen. Im Jahr 2003 wurden 10 weitere Patenschaftsinitiativen mit rund 700 zusätzlichen Ausbildungsstellen geschaffen. Somit betreut und unterstützt die Patenschaftsstelle für Ausbildung mittlerweile rund 40 große und kleine Patenschaftsinitiativen, durch die seit 1999 circa 6.500 zusätzliche Stellen geschaffen wurden. Für hervorragende Ausbildungspatenschaften wurden im Jahr 2003

zehn Betriebe mit der Patenschaftsurkunde ausgezeichnet. Weitere Informationen über die Patenschaftsstelle gibt es im Internet unter www.patenschaftsstelle.de.

1.1.6 Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher(Jugendsofortprogramm)

STATISTIK

Für das Jugendsofortprogramm wurden im Jahr 2003 einschließlich der Mittel aus dem ESF rund 0,924 Mrd. € für laufende und neue Fälle aufgewendet. Der Anteil der neuen Länder betrug 54,1% (Vorjahr: 54,1%). Von Januar bis Ende Dezember 2003 hat es insgesamt 179.900 Eintritte in Maßnahmen des Programms gegeben. Der Gesamtbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen betrug zum Ende des Jahres 89.526. Bezogen auf die Gesamtzahl aller Eintritte in das Jugendsofortprogramm betrug der Frauenanteil 37,7% und der Ausländeranteil 7,6%. Behinderte waren mit 1,9% und Benachteiligte mit 33,0% vertreten.

Artikel 2 – Förderung von lokalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebotes

Im Rahmen von insgesamt 232 im Jahr 2003 eingerichteten Maßnahmen (alte Länder: 198 neue Länder und Berlin: 34) wurden 20.623 (alte Länder: 16.833, neue Länder und Berlin: 3.790) zusätzliche betriebliche Ausbildungsstellen gewonnen. Außerdem wurden im Jahr 2003 6.276 betriebliche Ausbildungsstellen (alte Länder: 4.948, neue Länder und Berlin: 1.328) aus Maßnahmen des Vorjahres gewonnen. Seit Anfang 1999 sind aus 1.212 Maßnahmen (alte Länder: 1.033, neue Länder und Berlin: 179) insgesamt 87.158 Ausbildungsstellen (alte Länder: 73.229, neue Länder und Berlin: 13.929) entstanden.

Artikel 3 – Vermittlung von berufsbezogenen Deutschkenntnissen

Arbeitslosen oder ausbildungssuchenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund soll durch die Vermittlung von berufsbezogenen Deutsch-Kenntnissen zur Verbesserung ihrer Sprachkompetenz in Deutsch die Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung erleichtert werden. Darüber hinaus können in Zusammenhang mit der Vermittlung von berufsbezogenen Deutsch-Kenntnissen besondere weitere Kenntnisse vermittelt werden, um mögliche migrationsspezifische Defizite auszugleichen.

Bis Ende Dezember 2003 traten 1.183 Jugendliche (alte Länder: 911) in diese Maßnahmen ein. Der Frauenanteil betrug 41,5%, der Ausländeranteil 39,5%.

24,9% hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss, 44,5% waren vorher arbeitslos. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen lag Ende Dezember 2003 bei 291.

Artikel 4 – Außerbetriebliche Ausbildung

Insgesamt mündeten 3.428 junge Menschen in diese Maßnahmen ein, davon 1.369 in den alten Ländern und 2.059 in den neuen Ländern und Berlin (vgl. **Übersicht 9**). Der Frauenanteil betrug 45,0% und der Ausländeranteil 6,0%. Der Anteil der Behinderten belief sich auf 0,8%. Benachteiligte waren nicht vertreten, da sie generell nach dem SGB III gefördert werden können. 55,4% hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss (zum Vergleich: Dieser Anteil lag bei den am 30.September 2002 unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen bei 55,6%). 17,1% waren vorher arbeitslos gemeldet. Ende Dezember 2003 lag der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen bei 6.367, davon 1.911 in den alten Ländern und 4.456 in den neuen Ländern und Berlin.

Artikel 5 – Nachholen des Hauptschulabschlusses

Insgesamt traten hier bis Ende des Berichtsjahres 1.947 junge Leute ein (1.449 in den alten Ländern). Der Frauenanteil betrug 35,6%, der Ausländeranteil lag bei 18,6%. Vorher arbeitslos waren 46,7% der Jugendlichen. Ende Dezember 2003 nahmen noch 1.190 Jugendliche an dieser Maßnahme teil.

Artikel 6 – Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgeeignete Jugendliche

Bis Ende Dezember 2003 mündeten in diese Maßnahme 12.311 Jugendliche (alte Länder: 8.245) ein. Der Frauenanteil betrug 37,2%, der Ausländeranteil 10,2%. 16,0% hatten einen mittleren oder höheren Schulabschluss, 26,8% waren vorher arbeitslos. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen lag Ende Dezember 2003 bei 6.173.

Artikel 7 – Maßnahmen der Nach- und Zusatzqualifizierung, Trainingsmaßnahmen

Bis Ende Dezember 2003 traten 34.256 Jugendliche (alte Länder: 29.263) in Trainingsmaßnahmen und 22.900 Jugendliche in Qualifizierungsmaßnahmen/Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (alte Länder: 14.968) ein. Der Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen lag Ende Dezember 2003 bei den Trainingsmaßnahmen bei 3.652. An Qualifizierungsmaßnahmen/Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nahmen noch 12.668 Jugendliche teil. Der Anteil der Frauen betrug bei den Trainingsmaßnahmen 38,3% und bei den Qualifizierungsmaßnahmen/Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung 43,5%. Positiv hervorzuheben sind die flexiblen, häufig schrittweise gestalteten Möglichkeiten des Erwerbs arbeitsmarktrelevanter Teilqualifikationen.

Artikel 9 – Qualifizierungs-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen

Durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit integrierter beruflicher Qualifizierung sollen Jugendliche Kenntnisse und Fertigkeiten im beruflichen Bereich erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Im Jahr 2003 traten 22.761 Jugendliche in eine solche Maßnahme ein (alte Länder: 9.327). Der Anteil benachteiligter Jugendlicher betrug 47,0%. Der Frauenanteil lag bei 28,5%.

Ende Dezember 2003 belief sich der Teilnehmerbestand auf 12.996 Jugendliche.

Artikel 10 – Beschäftigungsbegleitende Hilfen

Die mit diesem Artikel gegebenen Hilfen zur Qualifizierung und Stabilisierung sollen die Chancen einer betrieblichen Eingliederung Jugendlicher verbessern. In eine Förderung können Jugendliche einbezogen werden, die wegen in ihrer Person liegenden Gründen ein Arbeitsverhältnis nicht begründen oder festigen können. So können Träger Zuschüsse erhalten, wenn sie durch zusätzliche Maßnahmen die betriebliche Eingliederung Jugendlicher ermöglichen, unterstützen oder die Eingliederungsaussichten verbessern. Es können auch Arbeitgebern für die Beschäftigung Jugend-

Übersicht 9: Eintritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit nach Landesarbeitsamtsbezirken/Ländern und Maßnahmenarten (Berichtszeitraum Januar 2003 bis Dezember 2003)

Landesarbeitsamtsbezirk/Land	Eintritte insgesamt	davon in Maßnahmen gemäß Artikel ... der Sofortprogramm-Richtlinien *														außerdem
		Artikel 3 berufsbezogene Deutschkenntnisse	Artikel 4 außerbetr. Ausbild.	Artikel 5 Hauptsch. abschluß	Artikel 6 AQJ	Artikel 7			Artikel 8			Artikel 8a Jugendteilzeithilfe	Artikel 9 Quali-ABM	Artikel 10 besch. begl. Hilfen	Artikel 11 Hinführ. maßn.	Artikel 11a Mobilitätshilfen
						FbW	TM	darunter Sp. 7 in Betrieben	LKZ	Pauschale an Dritte	Anspruchsübergang nach § 7					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Nord	**15.899**	**18**	**407**	**84**	**1.246**	**3.482**	**1.979**	**88**	**4.511**		**5**	**2**	**2.942**	**1**	**1.222**	**469**
Schleswig-Holstein	5.031	17	68	84	1.199	647	560	2	1.088		1	1	351		1.015	
Hamburg	2.291					524	1.300		373		2		31		61	
Mecklenburg-Vorpommern	8.577	1	339		47	2.311	119	86	3.050		2	1	2.560	1	146	469
Niedersachsen-Bremen	**14.107**	**206**	**100**	**191**	**780**	**2.704**	**2.179**	**72**	**4.974**	**1**	**5**	**17**	**1.112**	**2**	**1.836**	**41**
Niedersachsen	11.888	206	35	165	698	2.130	1.617	48	4.428	1	5	1	1.099	2	1.501	33
Bremen	2.219		65	26	82	574	562	24	546			16	13		335	8
Nordrhein-Westfalen	**29.923**	**253**	**663**	**98**	**1.723**	**3.110**	**6.040**	**111**	**8.216**	**520**	**5**		**2.732**	**28**	**6.535**	**267**
Hessen	**7.778**	**17**	**71**	**203**	**760**	**1.367**	**2.202**	**225**	**1.944**	**1**	**2**		**586**		**625**	**4**
Rheinland-Pfalz-Saarland	**10.881**	**25**	**76**	**100**	**466**	**1.265**	**5.550**	**659**	**2.162**	**1**	**3**		**768**	**4**	**461**	
Rheinland-Pfalz	7.893	25	62	100	466	971	3.963	456	1.591	1	3		651	1	59	
Saarland	2.988		14			294	1.587	203	571				117	3	402	
Baden-Württemberg	**16.437**	**125**		**159**	**1.112**	**2.685**	**6.799**	**672**	**3.178**	**1**	**2**		**1.190**	**128**	**1.058**	
Bayern	**15.273**	**153**	**31**	**551**	**1.480**	**2.164**	**3.544**	**535**	**4.222**	**2**	**5**		**1.881**	**122**	**1.118**	
Berlin-Brandenburg	**22.747**	**212**	**656**	**282**	**1.341**	**3.125**	**3.315**	**134**	**8.053**	**1**	**13**	**4**	**4.953**	**1**	**791**	**537**
Berlin	15.126	212	236	282	940	2.476	3.097	122	3.682	1	4	1	3.467		728	89
Brandenburg	7.621		420		401	649	218	12	4.371		9	3	1.486	1	63	448
Sachsen-Anhalt-Thüringen	**20.320**	**2**	**353**	**22**	**1.437**	**1.312**	**1.036**	**62**	**13.690**	**3**	**82**	**24**	**1.842**	**47**	**470**	**1.988**
Sachsen-Anhalt	10.155	2	91	22	995	849	97	18	6.826	1	38	4	733	47	450	1.064
Thüringen	10.165		262		442	463	939	44	6.864	2	44	20	1.109		20	924
Sachsen	**17.211**	**37**	**468**	**169**	**825**	**630**	**267**	**38**	**10.287**	**9**	**1**	**14**	**3.026**	**2**	**1.476**	**947**
Bundesrepublik Deutschland	**170.576**	**1.048**	**2.825**	**1.859**	**11.170**	**21.844**	**32.911**	**2.596**	**61.237**	**539**	**123**	**61**	**21.032**	**335**	**15.592**	**4.253**
Westdeutschland	**101.721**	**796**	**1.009**	**1.386**	**7.520**	**14.466**	**28.174**	**2.276**	**26.157**	**526**	**25**	**18**	**8.651**	**284**	**12.709**	**312**
Ostdeutschland	**68.855**	**252**	**1.816**	**473**	**3.650**	**7.378**	**4.737**	**320**	**35.080**	**13**	**98**	**43**	**12.381**	**51**	**2.883**	**3.941**

* Bezeichnung der Maßnahmen siehe Übersicht der Maßnahmearten.

licher Leistungen gewährt werden, soweit Beschäftigungsbegleitende Hilfen während der Arbeitszeit durchgeführt werden.

Zu den Beschäftigungsbegleitenden Hilfen gehören Maßnahmen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung der Fachpraxis und Fachtheorie und zur sozialpädagogischen Begleitung. 1.141 Jugendliche sind im Jahre 2002 in solche Maßnahmen eingetreten. 2003 waren es 372.

Artikel 11 – Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Im Jahr 2003 mündeten in solche Maßnahmen 16.631 Jugendliche ein (alte Länder: 13.578). Der Frauenanteil betrug 37,7%, der Ausländeranteil lag bei 13,7%. Benachteiligte Jugendliche waren mit 35,9% vertreten. Über einen mittleren oder höheren Schulabschluss verfügten 24,5%, 67,4% waren vorher arbeitslos. Der Teilnehmerbestand lag Ende Dezember 2003 bei 4.525.

Artikel 11a – Mobilitätshilfen

Mindestens drei Monate arbeitslose Jugendliche in den Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort, in denen die Arbeitslosigkeit Jugendlicher unter 25 Jahren im Jahresdurchschnitt des Jahres vor der Förderung über dem Bundesdurchschnitt lag, können zusätzliche Mobilitätshilfen zur Unterstützung der Vermittlung auf unbesetzte Arbeitsplätze erhalten. Im Jahr 2003 betrug die Zahl der Bewilligungen bis Ende Dezember 2003 4.361 (neue Länder: 4.048). Der Anteil der Bewilligungen für benachteiligte Jugendliche lag bei 42,5%. Der Frauenanteil betrug 41,8%.

Das Jugendsofortprogramm ist zum 31. Dezember 2003 ausgelaufen. Wesentliche Elemente, wie zum Beispiel das Nachholen des Hauptschulabschlusses, AQJ (Arbeit und Qualifizierung für noch nicht ausbildungsgeeignete Jugendliche) und die Förderung von niederschwelligen Angeboten, wurden in das SGB III übernommen.

Ergebnisse aus der Begleitforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Nach Einschätzung der Bundesregierung erfolgt die Maßnahmeförderung Jugendlicher in Deutschland auf quantitativ hohem Niveau, wobei dem Jugendsofortprogramm eine wichtige, ergänzende Funktion zur Regelförderung nach SGB III zukommt. Durch die Begleitforschung zur außerbetrieblichen Ausbildung nach Artikel 4 des Jugendsofortprogramms wird diese Einschätzung grundsätzlich bestätigt. Die Maßnahmen nach Artikel 4 sind eines von mehreren Maßnahmeangeboten des Jugendsofortprogramms und bilden eine Ergänzung zum sonstigen Angebot außerbetrieblicher Ausbildung.

Das Jugendsofortprogramm hat 1999 mit Artikel 4 in erheblichem Umfang außerbetriebliche Ausbildungsstellen angeboten und dazu beigetragen, die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu entspannen. Nach 1999 wurde diese Funktion aus verschiedenen Gründen nur mehr in sehr begrenztem Umfang wahrgenommen. In Gegensatz zu anderen Formen außerbetrieblicher Ausbildung ist es ein Ziel der Artikel-4-Förderung gewesen, außerbetrieblich Auszubildende frühzeitig (möglichst nach dem ersten Ausbildungsjahr) zu beenden und in betriebliche Ausbildung zu überführen. Dementsprechend sind insbesondere in den alten Ländern vorzeitige Übertritte aus der Maßnahmeförderung in die betriebliche Ausbildung in nennenswertem Umfang zu beobachten. Auf Grund der Datenlage kann jedoch nicht geprüft werden, in wieweit entsprechende Prämienangebote sich hier als effektiv erwiesen haben oder ob nicht vielmehr die Eigeninitiative der Jugendlichen wesentlich für diesen „Übergangserfolg“ war.

Um die Abgrenzung der Artikel-4-Maßnahmen insbesondere zu betrieblichen Angeboten deutlich zu machen und eine Verlagerung von betrieblicher auf außerbetriebliche Ausbildung zu begrenzen, begannen die Maßnahmen der außerbetrieblichen Ausbildung deutlich verspätet zum regulären Start des Ausbildungsjahres. Die betriebspraktischen Anteile wurden auf vier Monate je Ausbildungsjahr begrenzt. Damit wird die Nachrangigkeit dieser Form der dualen Ausbildung betont und versucht, betriebliche Mitnahmeeffekte weitgehend auszuschließen. Gleichzeitig können jedoch wesentliche Vorteile betrieblicher Ausbildung, wie die enge betriebliche Nähe und die damit verbundene, möglichst lückenlose Übernahme in Beschäftigung nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss, nicht mehr genutzt werden. Typisch für Angebote außerbetrieblicher Ausbildung sind Phasen der Sucharbeitslosigkeit im Anschluss an die Ausbildungsphase. Dennoch senkt der Erwerb einer beruflichen Ausbildung auch im Rahmen einer außerbetrieblichen Ausbildung zumindest in mittel- bzw. längerfristiger Perspektive das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko.

Auf Basis der vorliegenden Daten zum Jugendsofortprogramm werden nachfolgend Befunde für die sich derzeit abzeichnende Situation der Jugendlichen aus der Eintrittskohorte 1999, die bislang am längsten beobachtet werden konnte, dargestellt. Dabei wird unterschieden zwischen den Jugendlichen, die die außerbetriebliche Ausbildung vor dem Erreichen einer dreijährigen Ausbildungsdauer verlassen haben sowie denjenigen, die die Maßnahme nach einer mindestens dreijährigen Ausbildungsdauer beendet haben. Dabei werden folgende Zielzustände unterschieden: Übergänge in weitere Maßnahmen, in berufliche Ausbildung, in reguläre Beschäftigung, in Arbeitslosigkeit sowie sonstiger Verbleib (Krankheit, Mutterschaft, Wehr und Zivildienst usw.).

Von den 27.412 Jugendlichen, die 1999 eine Maßnahme nach Artikel 4 begonnen hatten, beendeten rund 40% (10.965) Jugendliche die außerbetriebliche Ausbildung nach regulärer Ausbildungsdauer. Von diesen Jugendlichen gingen 30,1% in den regulären Arbeitsmarkt und 12,8% in weitere Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung. 35,5% waren zunächst arbeitslos und 17,9% sind mit sonstigem Verbleib registriert.

Ein anderer Teil der 1999 in die Maßnahmen nach Artikel 4 eingetretenen Jugendlichen (rund 60%) hat die außerbetriebliche Ausbildung entsprechend den Angaben der prozessproduzierten Daten nach weniger als drei Jahren verlassen (vgl. **Übersicht 10**). Dabei sind deutliche Ost-West-Unterschiede zu beachten (68% alte Länder- 51% neue Länder). Dies ist auf die unterschiedliche Auswahl der zu fördernden Jugendlichen in den alten und den neuen Ländern sowie auf die unterschiedlichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen in beiden Regionen gleichermaßen zurückzuführen. 9,5% dieser Jugendlichen sind in weitere Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung eingetreten, 28,1% wechselten in eine betriebliche Ausbildung, 13,4% gingen in den regulären Arbeitsmarkt und 14,7% waren zunächst arbeitslos. 34,3% sind mit sonstigem Verbleib registriert.

Nimmt man beide Gruppen zusammen, so ergibt sich für die Summe der 27.412 Jugendlichen der Eintrittskohorte 1999 folgendes Bild: 19,2% (5.263) gingen nach Beendigung der Maßnahme in eine betriebliche Ausbildung, 10,7% (2.933) sind in weitere Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung

Übersicht 10: Außerbetriebliche Ausbildung (Artikel 4 SPR) 1999–2002: Eintritt und Austritte

Beginn der Ausbildung					
	1999	2000	2001	2002	Gesamt
	27.412	4.182	2.989	2.864	37.447
Ende der Ausbildung					
1999	23 %				17 %
2000	20 %	21 %			17 %
2001	17 %	19 %	18 %		16 %
2002	39 %	23 %	12 %	15 %	33 %
2003 und später	1 %	37 %	70 %	85 %	17 %

Datenquelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
Datenstand: 9. Februar 2003

eingetreten, 19,5% (5.345) gingen in den regulären Arbeitsmarkt und 22,3% (6.113) waren zunächst arbeitslos. 28,3% (7.758) sind mit sonstigem Verbleib registriert. Zwischen den alten und neuen Ländern sind erhebliche Unterschiede festzustellen, die die jeweilige regionale Arbeitsmarktsituation widerspiegeln mit einem deutlich höheren Zugang in Arbeitslosigkeit in den neuen Ländern und insbesondere günstigerem Zugang in betriebliche Ausbildung in den alten Ländern. Auf Grund der spezifischen Ausgestaltung der Zielsetzung der außerbetrieblichen Ausbildung nach Artikel 4, die primär die Überführung in betriebliche Ausbildung vorsieht, ist zu unterscheiden zwischen dem Übergangsgeschehen nach vorzeitiger Beendigung der außerbetrieblichen Ausbildung und dem nach Beendigung der regulären Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren.

Bezogen auf die Jugendlichen, die die Artikel-4-Förderung vorzeitig beendet haben, hat sich herausgestellt, dass der Übergang in betriebliche Ausbildung insbesondere von Teilnehmern in den alten Ländern realisiert werden konnte. 36,7% der Jugendlichen in den alten Ländern, die die Maßnahme vorzeitig beendet haben, realisierten einen Übertritt in eine betriebliche Berufsausbildung. Hingegen gelang dies in den neuen Bundesländern lediglich 12,8% der Jugendlichen. Vor diesem Hintergrund ist der durchaus hohe Anteil vorzeitig beendeter außerbetrieblicher Ausbildungsteilnahmen differenziert zu bewerten. Entsprechend dem Ziel der Überführung aus außerbetrieblicher in betriebliche Ausbildung ist für die alten Länder ein nennenswerter Übergangserfolg nachzuweisen. Da derzeit keine vergleichbaren Befunde aus anderen Formen außerbetrieblicher Ausbildung zur Verfügung stehen, kann jedoch keine quantitative Bewertung vorgenommen werden. Hingegen konnte in den neuen Ländern auf Grund der spezifischen Ausbildungsmarktsituation dieses Teilziel der Maßnahme kaum erfüllt werden. Vorzeitige Beendigung der Maßnahme ist hier verstärkt mit Übergang in Arbeitslosigkeit verbunden.

Die vorzeitige Beendigung einer außerbetrieblichen Ausbildung korreliert nicht nur eng mit dem Regionalmerkmal, sondern auch mit personenbezogenen Merkmalen der Teilnehmer (vgl. **Übersicht 11**). Benachteiligte Jugendliche und Jugendliche ohne Schulabschluss, aber auch Jungendliche mit Hauptschulabschluss, beenden die außerbetriebliche Ausbildung überproportional häufig vorzeitig. Die Artikel-4-Förderung (außerbetriebliche Ausbildung) wendet sich entsprechend den Sofortprogramm-Richtlinien und dem dadurch vorgegebenen Maßnahmetypus explizit an ausbildungsfähige Jugendliche. Als Instrument der Integration Jugendlicher mit besonderem Betreuungsaufwand wurde dieses Instrument der dualen Berufsausbildung nicht konzipiert. Die ausgewiesenen Befunde zur vorzeitigen Beendigung mit hohen Übergängen in Arbeitslosigkeit bestätigen die Vorgaben, wonach die Artikel-4-Förderung nicht auf die berufliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher zugeschnitten war. Insbesondere mit Blick auf die spezifischen Fördermöglichkeiten hätten diese Jugendlichen möglicher Weise bessere Chancen in der Benachteiligtenförderung (nach § 241 SGB III). In Bezug auf den Zuweisungsprozess durch die Arbeitsämter bzw. die Träger zu den Maßnahmen selbst sollte dieser Sachverhalt zukünftig berücksichtigt werden.

1.1.7 Beteiligung ausländischer Betriebe an der Ausbildung – Maßnahmen zur Gewinnung ausländischer Betriebe

Nach wie vor liegt die Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft mit rd. 19%[75] deutlich unter der deutscher Betriebsinhaber. Die Bundesregierung hat daher auch im Jahr 2003 Maßnahmen ergriffen, um zusätzliche Ausbildungsplätze in diesen Betrieben zu schaffen. Speziell zur Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung der rund 280.000 Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft wurde das von Köln aus bundesweit agierende Projekt KAUSA (Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen)[76] weiter durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Als Informations- und Servicezentrale vernetzt und berät KAUSA alle Initiativen, die Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft beim Einstieg in die Ausbildung unterstützen und bietet ihnen ein bundesweites Forum für regelmäßigen Austausch durch Fachtagungen und gezielte Öffentlichkeitsarbeit.

Um die Ergebnisse der bisherigen Aktivitäten von KAUSA zu bilanzieren, hat die Koordinierungsstelle im Dezember 2003 eine Umfrage durchgeführt und dabei 42 Projekte berücksichtigt. In durchschnittlich dreijähriger Projekttätigkeit sind 4.577 neue Ausbildungsplätze in Unternehmen mit nichtdeutschen Inhabern eingerichtet worden. Vernetzung und Erfahrungsaustausch der bestehenden Projekte sowie die Beratung neuer Initiativen ist eines der Hauptarbeitsfelder von KAUSA. Darüber hinaus hat die Koordinierungsstelle Materialien herausgebracht, die für die Information der Unternehmer und Unternehmerinnen eingesetzt werden können. So wurde ein umfangreiches Fachglossar

[75] Quelle: IAB-Betriebspanel 2002

[76] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 1.1.5

Übersicht 11: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Artikel-4-Maßnahmen

Ausgewählte Merkmale	Ausbildungsdauer von mind. 3 Jahren	Ausbildung vorzeitig beendet
	in Prozent aller	
Geschlecht		
Männer	40,3	59,7
Frauen	40,6	59,4
Nationalität		
Deutsch	40,9	59,1
Nicht deutsch	37,1	62,9
Behinderung		
Ja	37,1	62,9
Nein	40,3	59,6
Benachteiligung		
Ja	20,5	79,5
Nein	41,2	58,8
Schulabschluss		
Kein Abschluss	25,4	74,6
Hauptschule	33,9	66,1
Mittlere Reife	46,8	53,2
(Fach-) Abitur	47,9	52,1
Region		
Alte Länder	33,2	66,8
Neue Länder	49,5	50,5
Insgesamt	**40,4**	**59,6**

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

erstellt und in die Sprachen Griechisch, Italienisch, Kroatisch, Russisch und Türkisch übersetzt. Unter der Adresse www.kausa.de können diese Materialien bestellt werden und zusätzlich findet man dort umfassende Informationen zu Projekten, Unternehmen und Ausbildungsthemen.

Bei bislang sieben regionalen Fachtagungen und drei überregionalen Fachveranstaltungen stand die Netzwerkbildung im Vordergrund. Fachliche Themen wie die Verbundausbildung, die Multiplikatorenarbeit und auch der Neueinstieg in die Ausbildungsplatzwerbung in Migrantenunternehmen wurden ausführlich besprochen. Die Dokumentationen der Tagungen können bei KAUSA bestellt werden. Flankiert werden die Aktivitäten der Koordinierungsstelle von einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit. Im vierteljährlich erscheinenden KAUSA Info-Brief und auf den Internetseiten werden regelmäßig Informationen und Projektberichte veröffentlicht. Ein besonderer Service der Internetseiten ist die Datenbank, in der man die regionalen Institutionen zur Berufsbildung und speziell die Ansprechpartner der regionalen Projekte nachschlagen kann.

Fremdsprachige Medien sind für KAUSA wichtige Multiplikatoren, um ausländische Unternehmen zur Einrichtung von Ausbildungsplätzen zu motivieren. Im gesamten Bundesgebiet gibt es rund 2.500 nichtdeutschsprachige Medien im Print-, Hörfunk-, und Fernsehbereich. Für Journalisten dieser Medien hat KAUSA im Juni 2003 eine Medientagung durchgeführt. Hierbei wurden die Möglichkeiten und die damit verbundenen Vorteile des deutschen Ausbildungssystems vorgestellt sowie hierüber mit den Journalisten ausführlich diskutiert. KAUSA hat im Jahr 2003 ein besonderes Augenmerk auf Unternehmen osteuropäischer Herkunft, insbesondere aus Polen und Russland, geworfen. Diese Unternehmergruppe ist in den letzten Jahren deutlich angewachsen. Ihr Engagement für die duale Ausbildung ist allerdings noch sehr gering. Einer der Hauptgründe ist auch hier vor allem der Mangel an Informationen. Da viele dieser Unternehmen grundsätzlich an einer geregelten Ausbildung interessiert sind, wird KAUSA in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Medien und durch Informationsveranstaltungen diese Zielgruppe künftig verstärkt ansprechen und informieren.

Auf zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze nicht zuletzt auch in Unternehmen, die von Inhabern ausländischer Herkunft geführt werden, zielen zudem die Programme unter **Kapitel 1.1.5**, wie z. B. das Ausbildungsplatzentwicklerprogramm, das STARegio Programm, sowie die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) für fünf Jahre, womit ebenfalls „eine wichtige Voraussetzung“ für die Steigerung von Ausbildungskapazitäten gerade auch für ausländische Betriebe geschaffen wurde.

1.1.8 Die Nutzung von Ausbildungsplatzbörsen und Beratungsangeboten im Internet durch Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen

Ein wachsender Teil des Geschehens auf dem Ausbildungsplatzmarkt verlagert sich seit geraumer Zeit in das Internet. Informationssysteme und Ausbildungsplatzbörsen werden von größeren Firmen, zuständigen Stellen und von der Arbeitsverwaltung angeboten. In jüngerer Zeit nehmen die Angebote für Jugendliche zu, eigene Bewerberprofile in das Internet einzustellen. Offen ist jedoch, wie viele Bewerber und Bewerberinnen die verschiedenen Angebote nutzen, welche Angebote von den Jugendlichen als besonders hilfreich bei ihrer Berufswahlentscheidung und bei ihrer Ausbildungsplatzsuche wahrgenommen werden und wie die Entwicklungen zugunsten des Internets auf die Ausgleichsprozesse zwischen Bildungsangebot und -nachfrage bzw. auf eine erfolgreiche Ausbildungsplatzvermittlung einwirken. Diese Fragen sind nicht nur für die Berufsbildungsforschung, sondern auch für die Bundesagentur für Arbeit (BA) von großer Relevanz, da sie mit ihren Online-Angeboten asis, ais, Praktikantenbörse, BERUFEnet, Bewerbung/Test (nun: Bewerben um eine Ausbildungsstelle), Was Werden, Mach’s Richtig und Studien- & Berufswahl Hauptanbieter von online-gestützten Beratungs- und Hilfsangeboten ist.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) haben zwischen Oktober und Dezember 2002 zum Thema „Bewerbung, Lehrstellensuche und Internet“ eine repräsentative Befragung von rund 4.000 Ausbildungsplatzbewerbern durchgeführt. Alle befragten Jugendlichen waren im Vermittlungsjahr 2001/2002 bei den Arbeitsämtern als Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen registriert[77]. Themen der Befragung waren die Computer- und Internetkompetenz der Jugendlichen, ihre Zugangsmöglichkeiten zum Internet, die Nutzung des Internets im Zusammenhang mit der Berufswahl und Ausbildungsplatzsuche sowie die Bewertung verschiedener Internetangebote.

[77] Vgl. zur BA/BIBB-Bewerberbefragung: Ulrich, J.G./Heinke, R.: Aufbau und Durchführung der Lehrstellenbewerberbefragung 2002. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003, Seiten 1693–1700.

IT-Kompetenz und Zugangsmöglichkeiten zum Internet

Hoch gerechnet gaben 83% aller 711.393 Bewerber und Bewerberinnen des Jahres 2001/2002 an, über zumindest durchschnittliche oder sogar gute bzw. sehr gute Kenntnisse im Umgang mit dem Computer zu verfügen. Junge Männer bezeichnen ihre Kenntnisse häufiger als gut oder sehr gut. Schulabschluss und Computerkompetenz stehen im engen Zusammenhang. Am häufigsten bezeichnen Studienberechtigte ihre Kenntnisse zumindest als durchschnittlich. Mit dem Internet zumindest auf durchschnittlichem Niveau umgehen zu können, schätzen insgesamt 71% aller Bewerber ein, 69% der Mädchen und 73% der Jungen. Dabei ließ sich wiederum ein spürbarer Einfluss der Schulbildung zugunsten von Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung (80%) feststellen. Somit lässt sich generell feststellen, dass inzwischen die überwiegende Mehrheit der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen über ausreichende Kompetenz für eine internetgestützte Berufswahl und Lehrstellensuche verfügen. Jugendliche mit höherer Schulbildung dürften allerdings besonders von diesen Angeboten profitieren.

Tendenziell geringere Kenntnisse im Umgang mit dem Internet und zugleich seltenere Zugangsmöglichkeiten von Zuhause aus führen in der Konsequenz dazu, dass sich nur 30% der Jugendlichen mit einer schulischen Vorbildung unterhalb des Hauptschulabschlusses und 38% der erfolgreichen Hauptschulabsolventen, aber 54% der Jugendlichen mit mittlerem Abschluss und 65% der Studienberechtigten im Internet über Ausbildungsmöglichkeiten informierten. Allerdings ist für die geringere Quote der Jugendlichen mit niedrigerer Schulbildung auch die Tatsache verantwortlich, dass gerade von diesen Personen größere Teile trotz ihres offiziellen Bewerberstatus nicht auf Ausbildungsplatzsuche gewesen waren. Mädchen stuften ihre eigenen Kompetenzen mit dem Internet merklich vorsichtiger ein als Jungen. Trotzdem nutzten sie dieses Medium etwas häufiger (53%) als die männlichen Bewerber (45%). Alles in allem gibt etwa die Hälfte aller Bewerber an, sich bei der Berufswahl und Ausbildungssuche auch im Internet umgeschaut zu haben.

Nutzung des Internets und Erfolg bei der Ausbildungsplatzsuche

Von den Bewerbern und Bewerberinnen, die einen Ausbildungsplatz antraten, griffen nach eigenen Angaben lediglich 56% auf das Internet zurück. Dagegen waren es bei denjenigen, die erfolglos gesucht hatten und ihren jetzigen Verbleib in Schule, Arbeit o.ä. explizit mit den fehlgeschlagenen Bewerbungen in Verbindung brachten, mit 71% deutlich mehr. Offensichtlich wird der ausbleibende Erfolg bei der Ausbildungsplatzsuche zum motivierenden Faktor für die Nutzung des Internets. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass viele Bewerber das Internet immer noch nachrangig und reaktiv nutzen. Wenn sich die Ausbildungsplatzsuche als schwierig erweist und beispielsweise auch eine überregionale Suche über die engere Heimatregion hinaus sinnvoll erscheint, wird offensichtlich auch das Internet für die Ausbildungsplatzsuche interessant. 81% derer, die sich auch im Umkreis außerhalb von 100 km vom Wohnort entfernt bewarben, haben auf das Internet zurückgegriffen, während es lediglich 57% derer waren, die sich nur auf ihre Heimatregion konzentrierten.

Ein weiteres Symptom für eine – tendenziell immer noch – lediglich nachrangige Nutzung des Internets, welche erst durch sich abzeichnende Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche stimuliert wird, ist die starke Nutzungsdominanz solcher Internetangebote, bei denen es unmittelbar um Ausbildungsplatzangebote geht. So gaben 75% derjenigen, die das Internet nutzten, an, auch auf den internetgestützten Ausbildungs-Stellen-Informations-Service der Bundesagentur für Arbeit (asis) zurückgegriffen zu haben. Unter der Rubrik „Betriebliche Ausbildungsstellen“ können sich Ausbildungssuchende über freie Ausbildungsplätze informieren und bei den Betrieben bewerben. Andere Angebote der Bundesagentur für Arbeit, die nicht unmittelbar auf konkrete Ausbildungsplätze ausgerichtet sind, sondern der grundlegenden Orientierung und Optimierung des Bewerbungsverhaltens dienen, wurden dagegen deutlich weniger genutzt. Nur 12% hatten die Seiten von BERUFEnet angesteuert, 14% die von Bewerbung/Test, 25% von Mach’s Richtig und 12% von Was Werden[78]. Dabei sind diese Angebote auf hohem technischem Niveau angesiedelt, nach den gängigen Standards komfortabel zu bedienen und enthalten ein hohes Selbstberatungspotenzial.

Fazit ist, dass zwar inzwischen schon rund die Hälfte aller Bewerber und Bewerberinnen auf das Internet zurückgreift, doch sind weiterhin deutliche Optimierungspotenziale erkennbar. Diese betreffen nicht nur die rein quantitative Steigerung des Anteils der Jugendlichen, die beabsichtigen, sich auch im Netz zu informieren. Nicht minder relevant scheint es, das Bewegungsverhalten der Jugendlichen im Internet selbst zu verbessern, es flexibler zu gestalten und auf einen routinierten Umgang mit den vielen Angeboten hin auszurichten, die bereits heute in beträchtlicher Form zu einer reflektierten Berufswahl und Lehrstellensuche beitragen können. Das könnte insbesondere eine Aufgabe der Berufsorientierung in den letzten Klassen der allgemein bildenden Schulen sein.

1.2 Regionale Entwicklung der Berufsausbildung

Im Jahr 2003 hat sich in Deutschland die Angebots-Nachfrage-Relation im Vergleich zum Vorjahr um 2,5 Prozentpunkte auf 96,6 Ausbildungsplatzangebote pro 100 Nachfrager/-innen verschlechtert. Diese Gesamtentwicklung verlief auf regionaler Ebene allerdings sehr unterschiedlich, wie sich im folgenden Vergleich zwischen günstigen und sehr ungünstigen Ausbildungsplatzregionen zeigt (vgl. **Schaubild 2**).[79]

Regionen mit sehr ungünstiger Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation

In Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort mit einer im Berichtsjahr sehr ungünstigen Ausgangssituation kommen auf 100 Nachfrager lediglich 88,4 Ausbildungsplätze (vgl. **Übersicht 12**, **Tabelle 18**). Im Vorjahr lag die Angebots-Nachfrage-Relation in diesen Regionen noch bei 92,6%, 4,2 Prozentpunkte höher als 2003.

In diesen Regionen ist vor allem das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen äußerst gering ausgefallen. Für 100 Nachfrager/-innen stehen nur 64,6 betriebliche Ausbil-

[78] Vgl. Troltsch, K./Heinke, R.: Internetgestützte Informationsangebote und Stellenbörsen der Bundesagentur für Arbeit – Nutzung bei Berufswahl und Lehrstellensuche von Jugendlichen. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003, Seiten 1735–1773

[79] Eine ausführliche Analyse regionaler Entwicklungen in der Berufsausbildung wird in einer ergänzenden Publikation des Bundesinstituts für Berufsbildung erfolgen.

Schaubild 2: Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation im Jahr 2003 nach Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort



Übersicht 12: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation

	Aussbildungs- und Arbeitsmarktsituation				
	sehr ungünstig	ungünstig	durchschnittlich	günstig	insgesamt
Angebots-Nachfrage-Relation 2003	88,4	95,4	100,2	103,2	96,6
Angebots-Nachfrage-Relation 2002	92,6	97,9	101,9	104,5	99,1
Rückgang Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber 2002 (in %-Punkten)	-4,2	-2,5	-1,7	-1,3	-2,5
betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager	64,6	85,8	94,8	100,5	86,3
betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 einheimische Nachfrager/Aufrechterhalter	58,0	78,0	89,6	97,5	80,0
Auspendler pro 100 Einpendler	195,6	94,9	74,7	60,4	100,0
unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber	10,9	30,4	105,6	359,6	42,4
Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen pro 100 Schulabgänger	54,9	62,1	64,1	65,1	61,6
betriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	40,2	55,8	60,7	63,4	55,0
unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	0,9	1,3	1,8	2,8	1,6
ausserbetriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	14,8	6,3	3,4	1,7	6,6
unvermittelte Bewerber pro 100 Schulabgänger	8,1	4,3	1,7	0,8	3,8
gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	90,7	81,0	69,8	65,9	77,1
Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	21,0	23,9	23,6	24,9	23,3
Beschäftigte im verabeitenden Gewerbe pro 100 Beschäftigte	23,1	28,4	29,4	36,4	28,6
Beschäftigte im Bausektor pro 100 Beschäftigte	7,5	6,0	5,7	5,8	6,2
Beschäftigte im privaten Dienstleistungssekotr pro 100 Beschäftigte	54,2	53,3	54,0	47,3	53,1
Beschäftigte im Öffentlichen Sektor pro 100 Beschäftigte	11,6	9,4	8,8	8,9	9,6
Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	7,5	5,1	4,2	3,2	5,0
Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahre	17,7	13,1	10,7	8,5	12,7

Quelle: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung

dungsplätze zur Verfügung, rund 22 Ausbildungsplatzangebote weniger als im Bundesdurchschnitt. Dementsprechend doppelt so hoch ist der Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsplätze, die zur Zusatzversorgung der Jugendlichen zusätzlich angeboten werden müssen. Würde man bei der Berechnung der Angebots-Nachfrage-Relation in einem weiteren Schritt ausschließlich die Nachfrager/-innen des jeweiligen Bezirkes der Agentur für Arbeit vor Ort (einheimische Nachfrage ohne Ausbildungseinpendler/innen aus anderen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort) einbeziehen und zusätzlich die Jugendlichen mit berücksichtigen, die ihren Ausbildungswunsch trotz fehlendem Ausbildungsvertrag aufrecht erhalten wollen, dann stünden insgesamt sogar nur 58 betriebliche Ausbildungsplätze in diesen Regionen zur Verfügung. Gemessen an der Versorgung der Abgänger und Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen sinkt der Anteil betrieblicher Ausbildungsplätze auf 40,2 pro 100 Schulabsolventen/-in.

Dementsprechend niedrig liegen sämtliche Angebots-Nachfrage-Relationen in allen Ausbildungsbereichen (vgl. **Übersicht 13**). Gerade in den ausbildungsintensiven Bereichen des Handwerks sowie in Industrie und Handel sowie bei den freien Berufen liegt die Angebots-Nachfrage-Relation in diesen Regionen um über acht Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Lediglich das Ausbildungsplatzangebot im Öffentlichen Dienst und in der Hauswirtschaft sorgt für einen gewissen Ausgleich in diesen Regionen.

Diese Zahlenverhältnisse spiegeln sich auch unter den Angebots-Nachfrage-Relationen nach Berufsbereichen und -gruppen wider (vgl. **Übersicht 14**). Ausgesprochen defizitär liegen die Angebote mit einer Angebots-Nachfrage-Relation von 83,4 bei den technischen Berufen, worunter auch die neuen IT- und Medienberufe fallen. Ähnliche unterdurchschnittliche Ausbildungsplatzangebote sind bei den Ernährungsberufen (Fleischer/in, Bäcker/in u. a.), bei den so genannten übrigen Dienstleistungsberufen, die in der Hauptsache Medizinberufe und Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes umfassen, bei den Bauberufen (Maler/Lackierer/in, Tischler/in u. a.) und bei den Waren- und Dienstleistungskaufleuten (Bank-, Investmentkaufmann/-frau, Kaufmann/-frau im Einzelhandel u. a.) zu verzeichnen.

Aufgrund dieser angespannten regionalen Ausbildungssituation ist die Zahl der so genannten Auspendler/-innen, die sich in anderen Regionen um Ausbildungsplätze bemüht haben, sehr groß. Auf 100 Einpendler/-innen kommen in diesen Regionen im Schnitt 195 Auspendler/-innen, was insgesamt zu einer deutlichen Entlastung dieser lokalen Ausbildungsplatzmärkte führt. Dass damit in diesen Regio-

Übersicht 13: Angebots-Nachfrage-Relationen nach Ausbildungsbereichen

Ausbildungsbereiche		Aussbildungs- und Arbeitsmarktsituation				
		sehr ungünstig	ungünstig	durchschnitt-lich	günstig	insgesamt
Angebots-Nachfrage-Relation 2003	Insgesamt	88,4	95,4	100,2	103,2	96,6
	Industrie und Handel	87,7	95,0	99,7	102,3	95,9
	Handwerk	89,3	95,9	100,8	104,7	97,6
	Öffentlicher Dienst	95,7	98,3	99,6	100,6	98,4
	Landwirtschaft	85,3	94,0	100,6	104,0	95,0
	Freie Berufe	89,0	95,9	100,6	102,4	97,4
	Hauswirtschaft	94,0	96,9	101,3	113,0	99,0
	Seeschifffahrt	54,5	91,8	98,8	–	90,9
Veränderung A-N-R gegenüber 2002 (in %-Punkten)	Insgesamt	-4,2	-2,5	-1,7	-1,3	-2,5
	Industrie und Handel	-3,7	-2,2	-1,2	-0,8	-2,1
	Handwerk	-4,6	-2,8	-2,5	-2,5	-3,0
	Öffentlicher Dienst	-2,1	-1,0	-0,3	0,6	-0,8
	Landwirtschaft	-5,8	-4,6	-2,2	-2,6	-3,8
	Freie Berufe	-5,8	-2,7	-2,7	-1,3	-3,1
	Hauswirtschaft	-3,6	-6,5	-1,7	10,7	-2,6
	Seeschifffahrt	-32,6	-12,2	-1,2	–	-7,5

Quellen: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung

nen eine überdurchschnittliche Mobilität bei der Berufswahl seitens der Jugendlichen gegeben ist, lässt sich an den niedrigen Anteilen unbesetzter Ausbildungsplätze ablesen. Auf 100 unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen kommen nur etwa elf unbesetzte Ausbildungsplätze. Im Bundesdurchschnitt beträgt die Vergleichszahl 42,4, in günstigen Ausbildungsregionen sogar 360.

Außerdem ist in diesen ungünstigen Regionen festzustellen, dass der Anteil der beim Arbeitsamt registrierten Bewerber und Bewerberinnen an den Schulabgängern/innen mit 90,7% vergleichsweise hoch liegt. Dies liegt zum einen daran, dass in einem beträchtlichem Umfang Altbewerber und -bewerberinnen aus den vergangenen Jahren weiterhin auftreten, Außerdem wird offensichtlich aufgrund der ungünstigen Ausgangssituation das Arbeitsamt bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz öfters eingeschaltet, zumal in diesen Regionen auch nur bedingt alternative Möglichkeiten zur betrieblichen Berufsausbildung vorliegen.

Die prinzipiell schwierige Ausgangssituation in diesen Regionen wird auch durch eine verhältnismäßig niedrige Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung hervorgerufen. Nur etwa jeder fünfte Betrieb (21,0%) ist hier bereit, Jugendliche als Auszubildende aufzunehmen. Offensichtlich betrifft dies in überdurchschnittlicher Weise vor allem Betriebe, die zum Bereich der Freien Berufe oder zum Handwerk zählen. Hier sind im Vorjahresvergleich in den Angebots-Nachfrage-Relationen die stärksten Rückgänge erkennbar. Die betroffenen Bezirke der Agentur für Arbeit vor Ort sind in der Mehrzahl Dienstleistungsregionen. Etwa zwei von drei Beschäftigten sind mit privaten oder öffentlichen Dienstleistungen beschäftigt (65,9%). Auch der Bausektor spielt eine wichtige Rolle.

Die regionale Arbeitsmarktsituation beeinflusst entscheidend die Ausbildungsplatzsituation. Mit 7,5% erreicht die Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre unter allen Regionen den höchsten Stand, im Bundesdurchschnitt liegt dieser Wert bei 5,0%. Auch die Arbeitslosenquoten unter den 20- bis 24-jährigen Jugendlichen erreichen mit 17,7% hier einen überdurchschnittlich hohen Wert. Im Durchschnitt liegt die Jugendarbeitslosenquote in dieser Gruppe bei 12,7%. Allerdings muss in dieser Frage zwischen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort in den alten und neuen Ländern unterschieden werden.

Was die Gesamtnachfrage anbelangt, so ist diese in den westlichen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort Ergebnis gestiegener Schulabsolventen-, Bewerber- und Ausbildungseinpendlerzahlen, während gleichzeitig nicht nur die Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze, sondern auch der außerbetrieblichen Plätze gefallen ist. In den östlichen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort ist trotz sinkender Schulabsolventen- und Bewerberzahlen die Gesamtnachfrage gestiegen, da sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich weniger Jugendliche in anderen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort um eine Lehrstelle beworben haben und darüber hinaus die Zahl der Einpendler zugenommen hat, somit der lokale Nettoentlastungseffekt durch regionale Mobilitätsprozesse im Berichtsjahr geringer ist. Dass der Rückgang im Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen nicht so deutlich ausgefallen ist wie in den vergleichbaren westdeutschen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort, liegt an der gestiegenen Zahl außerbetrieblicher Angebote an die Jugendlichen.

Regionen mit günstiger Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation

In Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort mit einer günstigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation kommen durchschnittlich 103,3 Ausbildungsplätze auf 100 Nachfrager und Nachfragerinnen. Damit stehen den Jugendlichen etwa sieben Ausbildungsplätze mehr als im Bundesdurchschnitt zur Verfügung. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr beträgt lediglich 1,2 Prozentpunkte und liegt deut-

Übersicht 14: Angebots-Nachfrage-Relationen nach Berufsbereichen

Berufsbereiche		Aussbildungs- und Arbeitsmarktsituation				
		sehr ungünstig	ungünstig	durchschnitt-lich	günstig	insgesamt
Angebots-Nachfrage-Relation 2003	Metallberufe	87,6	95,0	99,3	101,8	96,2
	Elektriker	89,4	95,7	99,6	101,3	96,7
	Textilbekleidungs- und Lederberufe	88,0	92,3	99,0	103,1	95,5
	Ernährungsberufe	88,8	98,2	103,8	111,9	99,4
	Bau- und Bauneben-berufe	87,6	95,1	101,4	107,6	96,7
	Technische Berufe	83,4	92,4	98,9	101,4	94,0
	Waren- und Dienst-leistungsberufe	86,6	94,5	99,5	102,7	95,6
	Verkehrsberufe	95,5	97,0	100,0	100,0	98,1
	Verwaltungs- und Büroberufe	90,3	95,3	99,2	101,1	96,5
	Übrige Dienstleistungs-berufe ((zahn)medizi-nische Berufe, Berufe im Hotel- und Gast-stättengewerbe u. a.)	86,6	95,0	101,0	103,0	97,0
	Körperpflege-, Haus-wirtschafts- und Reinigungsberufe	88,4	96,2	101,7	105,6	97,1
	Übrige Fertigungs-berufe	92,5	97,3	100,7	102,8	98,3
	Sonstige Berufe (Behindertenausbil-dung u. a.)	90,0	96,1	100,4	102,5	96,7
Veränderung gegenüber 2002	Metallberufe	-3,5	-1,7	-1,5	-1,9	-1,8
	Elektriker	-3,0	-1,6	-0,8	-1,4	-0,3
	Textilbekleidungs- und Lederberufe	-3,1	-3,2	-1,4	-1,6	-1,6
	Ernährungsberufe	-4,3	-5,4	-7,6	-6,2	-9,9
	Bau- und Bauneben-berufe	-5,2	-2,4	-1,6	-2,8	-1,3
	Technische Berufe	-2,9	-1,8	-0,5	-1,5	1,0
	Waren- und Dienst-leistungsberufe	-4,8	-2,7	-1,8	-2,7	-1,3
	Verkehrsberufe	-1,4	-2,5	-0,7	-1,2	0,0
	Verwaltungs- und Büroberufe	-3,2	-1,4	-1,4	-1,7	-0,1
	Übrige Dienstleistungs-berufe ((zahn)medizi-nische Berufe, Berufe im Hotel- und Gast-stättengewerbe u. a.)	-7,0	-3,5	-3,2	-3,8	-1,5
	Körperpflege-, Haus-wirtschafts- und Reinigungsberufe	-3,8	-3,4	-2,0	-2,9	-2,1
	Übrige Fertigungs-berufe	-4,3	-2,3	-0,6	-1,9	-0,1
	Sonstige Berufe (Behindertenausbil-dung u. a.)	-3,4	-2,9	-1,7	-2,5	-2,0

Quellen: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung

lich unter den durchschnittlichen Rückgängen in Deutschland (2,5 Prozentpunkte). Insgesamt existieren in diesen Arbeitsmarktregionen, in der Mehrzahl in Baden-Württemberg oder Bayern gelegen, zufrieden stellende Ausbildungsverhältnisse.

Charakteristisch für diese Arbeitsmarktregionen ist das relativ umfangreiche Angebot an rein betrieblichen Ausbildungsplätzen. Mit einer betrieblichen Angebots-Nachfrage-Relation von 100,5 können die Jugendlichen damit rechnen, bei Interesse einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten. Dementsprechend niedrig fällt der Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsplätze in diesen Regionen aus. Werden allerdings zusätzlich die Bewerber und Bewerberinnen mit berücksichtigt, die im Berichtsjahr keinen Ausbildungsplatz bekommen bzw. angenommen haben und die ihren Wunsch nach einer Lehrstelle weiter aufrecht erhalten, dann sinkt das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen auf 95,0 pro 100 Nachfrager/-innen, liegt damit aber noch weit über dem Bundesdurchschnitt von 79,6. Ohne diejenigen, die ihren Vermittlungswunsch weiter aufrechterhalten, stehen den Bewerbern und Bewerberinnen in den Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort mit günstigen Ausbildungsplatz- und Arbeitsmarktsituationen sogar 104,1 betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Besonders hoch ist das Ausbildungsplatzangebot in den Bereichen Handwerk, Land- und Hauswirtschaft. In der Folge ergeben sich für die Jugendlichen besonders günstige Berufswahlmöglichkeiten in den Bau- und Baunebenberufen, bei den Ernährungsberufen sowie in Berufen aus dem Bereich der Körperpflege-, Hauswirtschafts- und Reinigungsdienstleistungen. Grundsätzlich liegen aber in allen Berufsbereichen überdurchschnittliche Auswahlmöglichkeiten vor. Dennoch fallen im Vorjahresvergleich gerade in diesen angebotsstarken Ausbildungsbereichen – abgesehen von der Hauswirtschaft – die Rückgänge der berufsspezifischen Angebots-Nachfrage-Relationen mit bis zu 20,6% zweistellig aus. Hierzu zählen vor allem Berufe wie Fleischer, Bäcker und Fachverkäufer im Nahrungsmittelhandwerk. Dabei wird es sich – wie sich an der Vermittlungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit belegen lässt – um nachfragebedingte Rückgänge im Angebot handeln, zumal sich die Angebots-Nachfrage-Relationen in diesen Berufen zwischen 115 und 127 bewegen. Entgegen dem allgemeinen Trend im Bundesgebiet konnten die Ausbildungsplatzangebote in den neuen IT- und Medienberufen dagegen in diesen Regionen weiter gesteigert werden. Hier steht jedem Jugendlichen auf Wunsch statistisch ein entsprechender betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung. Für die positive Bilanz hat auch das gestiegene Angebot im Öffentlichen Dienst gesorgt, wo gegenüber dem Vorjahr vor allem bei den Technik- und Verkehrsberufen ein Angebotszuwachs zu verzeichnen ist.

Obwohl die Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen um 2,6% und die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen um Ausbildungsplätze um 1,3% zugenommen haben, ist die Gesamtnachfrage im Vergleich zu 2002 zurückgegangen. Dabei haben mit 7,1% weniger Jugendliche aus anderen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort einen Ausbildungsplatz nachgefragt. Dies hat gegenüber dem Vorjahr bei einer konstanten Zahl an Auspendlern zu einer Entlastung des regionalen Ausbildungsmarktes geführt. Ganz im Gegensatz zu anderen Arbeitsmarktregionen stehen am Ende des Vermittlungsjahres hier fast viermal so viele unbesetzte Ausbildungsplätze zur Verfügung als unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen registriert waren.

Einer der Hauptgründe für die günstige regionale Ausbildungssituation ist die starke Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung von Jugendlichen. Im Schnitt bildet hier mit 24,9% jeder vierte Betrieb aus, in manchen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort werden sogar Spitzenwerte von bis zu 30% erreicht. Diese Bezirke der Agentur für Arbeit vor Ort mit einer günstigen Ausgangslage besitzen einen Beschäftigungsschwerpunkt im verarbeitenden Gewerbe (Schwerpunkte: Fahrzeug-, Maschinenbau, stahl- und metallverarbeitendes Gewerbe, Elektro- und Datenverarbeitungstechnik), weisen besonders niedrige Beschäftigtenanteile im Bau- und Dienstleistungssektor auf. Auch der Bereich der öffentlichen Dienstleistungen (Gebietskörperschaften, Sozialversicherung) liegt unter dem Bundesdurchschnitt. Aufgrund der offensichtlich günstigen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation liegt die Arbeitslosenquote bei den unter 20-jährigen Jugendlichen bei 3,2%, bei den 20- bis 24-jährigen bei 8,5% und damit deutlich unter den Durchschnittswerten im Bundesgebiet (5,0% bzw. 12,7%).

1.3 Bildungsverhalten von Jugendlichen

1.3.1 Bildungsverhalten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen

Um Einblick in den Prozess der Berufsorientierung von Schülern und Schülerinnen zu gewinnen, befragte das Bundesinstituts für Berufsbildung Schulabgänger und Schulabgängerinnen in drei Stufen. Über die erste Befragung von Jugendlichen der 'vorletzten' Klassen mit 23.400 Befragten wurde im vergangenen Jahr bereits berichtet[80]. Diese Jugendlichen wurden im Frühjahr 2003 und damit in den Abgangsklassen nochmals nach ihren beruflichen Orientierungen befragt. An dieser Befragung nahmen noch rund 5.000 Jugendliche teil. In einem letzten Schritt, über den im nächsten Abschnitt berichtet wird, stand die Realisierung der vorgenannten beruflichen Pläne im Vordergrund. Aufgrund des besonderen Ansatzes dieser Befragungsreihe, aber auch wegen Unterschieden bei der Auswahl der Schulen, wird auf Vergleiche mit Befragungen aus den Vorjahren verzichtet.

Umorientierungen im letzten Schuljahr

Bezogen auf eine betriebliche Berufsausbildung im unmittelbaren Anschluss an die Schule orientierte sich etwa jeder vierte Jugendliche um. Dabei hielten sich diejenigen, die sich doch noch zugunsten einer betrieblichen Berufsausbildung orientierten, mit jeweils rund 12% die Waage mit den Jugendlichen, die sich für andere Bildungsalternativen anstelle der in der ersten Befragung genannten dualen Ausbildung entschieden. Orientierungen, die stärker zugunsten einer betrieblichen Berufsausbildung ausfielen, zeigten sich vor allen bei Schulabgängern und Schulabgängerinnen aus den neuen Ländern und Jugendlichen mit mittleren Bildungsabschlüssen.

Bildungsplanungen im Frühjahr 2003

Insgesamt 37% aller befragten Jugendlichen äußerten, dass sie nach Abschluss der Schule einen betrieblichen Ausbildungsplatz wünschen, rund 8% strebten eine schulische Berufsausbildung außerhalb BBiG/HwO an. 20% wollten

[80] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Seite 68 ff.

noch weiter auf eine allgemeine Schule gehen. Studieren wollten 9 %, der Wehr- oder Zivildienst stand bei 6 % der Befragten an. Ebenfalls 6% konnten noch keine Entscheidung über den weiteren Bildungsweg abgeben. Die Neigung, unmittelbar nach der Schule eine Berufsausbildung mit einem anerkannten Abschluss (BBiG/HwO und schulische Berufsausbildung) aufzunehmen, war bei Jugendlichen in den neuen Ländern 60 % deutlich stärker ausgeprägt als in den alten Ländern, in denen nur knapp 40 % eine Berufsausbildung anschließen wollten. Der Anteil der Jugendlichen, die als Alternative zur Berufsausbildung einen weiteren Schulbesuch auf allgemeinen und beruflichen Schulen anstrebten, war in den alten Ländern sogar geringfügig höher als der Anteil derjenigen, die in eine Berufsausbildung einmünden wollten. Der Wunsch nach einer betrieblichen Berufsausbildung wurde vor allem von Befragten aus den neuen Ländern, jungen Männern und Schulabgängern mit mittleren Bildungsabschlüssen geäußert. Wurde die Hauptschule abgeschlossen, so trat deutlich der Wunsch nach weiterem Schulbesuch in den Vordergrund, verbunden mit der Erwartung, den Abschluss noch aufzubessern und die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen (vgl. **Übersicht 15**).

Da die Nachfrage nach betrieblicher Berufsausbildung im Mittelpunkt der Berichterstattung steht, ist es darüber hinaus von Interesse, ob Jugendliche, deren unmittelbarer Bildungswunsch nicht in diese Richtung geht, die spätere Aufnahme einer dualen Berufsausbildung erwägen. Dies wollten noch insgesamt 25 % der befragten Jugendlichen, sodass sich zusammen 62 % jetzt oder in den nächsten zwei bis drei Jahren einen betrieblichen Ausbildungsplatz wünschten. Insbesondere Jugendliche mit Hauptschulabschluss und mittlerem Bildungsabschluss äußerten mit deutlicher Mehrheit (jeweils über 75 %), dass sie, wenn nicht sofort, so doch später, eine Ausbildung in einen Betrieb wünschten. Das zeigt, dass die duale Berufsausbildung noch uneingeschränkt für die Mehrheit aller Jugendlichen den Königsweg zu beruflicher Qualifizierung darstellt (vgl. **Übersicht 16**).

Vorläufige Ergebnisse bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz

Von denjenigen, die im Herbst 2003 eine Ausbildung beginnen wollten, hatten 36% zum Zeitpunkt der Befragung bereits einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen und ein gutes Viertel (27 %) eine mündliche Zusage erhalten. Deutliche Unterschiede zeigten sich dabei zwischen alten und neuen Ländern und in der Differenzierung nach voraussichtlichen Schulabschlüssen. Den größten Erfolg bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz hatten Jugendliche mit Studienberechtigung. Von diesen hatte bereits jeder zweite einen Ausbildungsvertrag unterschrieben. Bei denjenigen, die vor dem Abschluss der Hauptschule standen, hatte nur jeder vierte bereits einen Vertrag. Schwierig gestaltete sich auch die Ausbildungsplatzsuche für Jugendliche aus den neuen Ländern. Rund die Hälfte von ihnen konnte zum Befragungszeitpunkt weder einen Vertrag vorweisen noch eine mündliche Zusage nennen (vgl. **Übersicht 17**).

Mobilitätsbereitschaft bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz

Jeder dritte befragte Jugendliche, der im Herbst 2003 einen Ausbildungsplatz suchte, zeigte sich offen, hierfür auch einen Umzug in ein anderes Bundesland in Kauf zu nehmen. Bei täglicher Heimfahrtmöglichkeit wären weitere 9% zu längeren Anfahrtswegen bereit. Nur 20% meinten, dass nur ein Ausbildungsplatz in der Heimatregion für ihn infrage käme. Erhebliche Unterschiede in der Mobilitätsbereitschaft zeigten sich zwischen alten und neuen Ländern. Die Hälfte der Befragten aus den neuen Ländern war bereit, die für sie mit einem Umzug verbunden Mühen auf sich zu nehmen, in den alten Ländern wären dazu nur 20% bereit. Auf der anderen Seite sagte jeder dritte Jugendliche aus den alten Ländern, dass er keinen Ausbildungsplatz annehmen wolle, der für ihn mit langen Anfahrtswegen oder Umzug verbunden wäre. Bei den Schulabgängern aus den neuen Ländern trafen nur 10% diese Aussage. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Mobilitätsbereitschaft zeigten sich in nur geringem Ausmaß. Dabei wurde erkennbar, allerdings auf einem statistisch nicht signifikanten Niveau, dass gerade junge Frauen eine hohe Bereitschaft zu einem Ortswechsel zugunsten eines Ausbildungsplatzes zeigen.

1.3.2 Verbleib von Schulabsolventen und Schulabsolventinnen

Im Herbst 2003 wurden Jugendliche aus den alten und neuen Ländern, die im Rahmen der im Kapitel 1.3.1 beschriebenen Befragung im Frühjahr 2003 ihre Einwilligung für eine nochmalige Befragung gegeben hatten erneut nach ihren angestrebten und den inzwischen realisierten Bildungswegen befragt. Ziel der Wiederholungsbefragung war es, die Realisierung der Bildungsabsichten der Jugendlichen festzustellen. Bei dieser Wiederholungsbefragung wurden rund 5.000 Jugendliche angeschrieben. Insgesamt haben sich rund 3.400 Jugendliche beteiligt (64% der Antworten kamen aus den alten Ländern und 36% aus den neuen Ländern). Die Absolventinnen haben sich an der Befragung stärker (62%) beteiligt als männliche Jugendliche. Auch im Jahr 2003 konnten in den alten und in den neuen Ländern die Lehrstellenwünsche nur zum Teil realisiert werden. In den alten Ländern haben 79% der befragten Lehrstellensuchenden im Oktober 2003 angegeben, eine Lehre begonnen zu haben. In den neuen Ländern waren es 76% dieser Jugendlichen.

Von den Jugendlichen aus den alten Ländern, die eine betriebliche Ausbildung im Frühjahr 2003 geplant hatten, konnten 73% der jungen Frauen und 86% der jungen Männer diesen Wunsch realisieren. Insgesamt 13% der Jugendlichen mit dem Wunsch, eine Lehre zu beginnen, besuchten im Herbst 2003 eine berufsbildende Schule oder eine weiterführende allgemein bildende Schule. Rund ein Drittel der Jugendlichen mit Lehrvertrag hat den Hauptschulabschluss, rund 50% kommen aus der Realschule, 9% aus der Gesamtschule und 8% sind Studienberechtigte. Zwei Drittel der befragten Jugendlichen aus den alten Ländern sind mit ihrer jetzigen Tätigkeit/Situation voll und ganz zufrieden. Dies betrifft insbesondere die jungen Männer, die den Zugang zu einer betrieblichen Lehre öfters als die jungen Frauen gefunden haben. Ihre jetzige Situation empfinden rund 20% als eine gute Alternative, während 10% diese als eine Notlösung empfinden.

In den neuen Ländern ist es insbesondere den jungen Männern (82%) gelungen (junge Frauen: 72%), den Wunsch nach einer Ausbildungsstelle zu realisieren. Als Alternative zu einem Lehrstellenplatz wählten die jungen Männer am häufigsten den Besuch einer berufsbildenden Schule bzw. absol-

Übersicht 15: Bildungsabsichten nach dem Schulabschluss

	betriebliche Berufsausbildung	schulische Berufsausbildung	Studium	berufliche Schule	allgemeine Schule	Arbeit	Wehr oder Zivildienst	weiß noch nicht
Region								
alte Länder	30	7	9	16	25	1	6	6
neue Länder	49	10	10	5	13	1	7	5
Geschlecht								
weiblich	32	12	14	11	21	1	0	9
männlich	43	4	4	12	20	1	13	3
voraussichtlicher Schulabschluss								
Hauptschulabschluss	39	7	1	20	28	0	1	4
mittl. Abschluss	49	11	0	12	23	0	1	4
Studienberechtigung	12	4	38	1	7	2	23	13
Insgesamt	**37**	**8**	**9**	**12**	**21**	**1**	**6**	**6**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Schulabgängerbefragung 2003

vieren den Wehr- und Zivildienst. Die jungen Frauen in den neuen Ländern, die keine Lehrstelle gefunden haben, besuchen überwiegend eine berufsbildende Schule.

Knapp 90% der Ausbildungsbeginner und -beginnerinnen haben eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf oder in einem anderen interessanten Ausbildungsberuf gefunden – dies betrifft insbesondere die jungen Männer. Rund 60% der Jugendlichen mit einem Lehrvertrag in den neuen Ländern geben an, die Lehrstelle selbst gefunden zu haben, 20% wurden durchs Arbeitsamt vermittelt.

Sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern steht bei den jungen Männern, die im Herbst 2003 eine Berufsausbildung begonnen hatten, eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf ganz oben an, bei den jungen Frauen sind das überwiegend die kaufmännischen Berufe und die Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (vgl. **Übersicht 18**). Die Jugendlichen, die im Herbst 2003 keinen Ausbildungsplatz angetreten haben, sind mehrheitlich daran interessiert, doch noch eine betriebliche Ausbildung zu beginnen (vgl. **Übersicht 19**). Nur gut ein Drittel der Jugendlichen, die zurzeit keine Lehre machen, dies aber im Frühjahr 2003 vorhatten, sind nach eigenen Angaben zurzeit beim Arbeitsamt als Ausbildungsplatzsuchende gemeldet (alte Länder 32%, neue Länder 46%).

Übersicht 16: Bildungsabsichten von Schulabgängern und Schulabgängerinnen in Bezug auf betriebliche Berufsausbildung

	Betriebliche Berufsausbildung ist ...		
	jetzt oder später geplant	eventuell geplant	nicht geplant
Region			
alte Länder	59	24	17
neue Länder	69	14	17
Geschlecht			
weiblich	60	20	20
männlich	66	20	14
voraussichtlicher Schulabschluss			
Hauptschulabschluss	76	18	6
mittl. Abschluss	78	16	6
Studienberechtigung	16	33	51
Insgesamt	**63**	**20**	**17**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Schulabgängerbefragung 2003

1.3.3 Mobilität von Jugendlichen aus den neuen Ländern

Zur Ermittlung der „Pendlerzahlen“ für das Jahr 2003 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung in sieben alten Ländern (Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein und Niedersachsen) eine Erhebung in Teilzeitschulen durchgeführt. Dabei wurde nach der Anzahl der Jugendlichen aus den neuen Bundesländern, die bei einem Betrieb in den alten Ländern ausgebildet werden, gefragt. In den genannten Ländern wurden 938 Schulen angeschrieben. Davon haben sich rund 81% an der Erhebung beteiligt. Hierbei wurden 224.869 Schüler und Schülerinnen im ersten Ausbildungsjahr erfasst, davon stammen 7.276 Jugendliche aus den neuen Ländern (weiblich: 50%, männlich 50%). Mit Hilfe dieser Ergebnisse und unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Jahr 2003 ergeben sich folgende Schätzwerte:

Land	Neuverträge 2003	Pendler
Baden-Württemberg	70.804	2.541
Hessen	37.812	1.360
Niedersachsen	52.058	3.380
Nordrhein-Westfalen	111.046	1.770
Rheinland-Pfalz	26.938	480
Saarland	8.178	90
Schleswig-Holstein	18.769	860
Bayern[81]	91.925	3.430
Hamburg	11.914	963
Bremen[82]	5.303	120

[81] Bayern und Hamburg haben eine eigene Erhebung durchgeführt

[82] Bremen hat sich in diesem Jahr nicht an der Erhebung beteiligt. Daher wird die Pendlerquote 2001 zu Grunde gelegt

Übersicht 17: Gibt es schon einen Ausbildungsvertrag oder eine Zusage?

Jugendliche mit Wunsch nach Ausbildungsplatz im Herbst 2003 (n = 1.879)				
	ja, habe schon Ausbildungsvertrag	ja, habe mündliche Zusage	rechne fest mit Zusage	ist noch ungewiss
Region				
alte Länder	43	30	6	21
neue Länder	28	24	13	35
Geschlecht				
weiblich	37	24	9	31
männlich	35	29	10	26
voraussichtlicher Schulabschluss				
Hauptschulabschluss	26	28	12	34
mittl. Abschluss	38	26	10	26
Studienberechtigung	52	24	2	22
Insgesamt	**36**	**27**	**9**	**28**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Schulabgängerbefragung 2003

Insgesamt dürften damit für das Jahr 2003 rund 15.000 Jugendliche aus den neuen Ländern eine Ausbildung in den alten Ländern aufgenommen haben (im Vergleich: 1999 rd. 12.170, 2000 rd. 14.410, 2001 rd. 13.100).

1.3.4 Verbleib von Ausbildungsstellenbewerbern -bewerberinnen, die nach der Ausbildungsvermittlungsstatistik der Arbeitsämter bis zum 30. September nicht in eine anerkannte Ausbildung einmünden

2003 ließen sich bei der Bundesagentur für Arbeit 719.571 Jugendliche als Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen registrieren. Von ihnen mündeten 338.524 in eine Berufsausbildungsstelle[83]. 35.015 waren am Ende des Geschäftsjahres noch nicht vermittelt. 310.305 Bewerber und Bewerberinnen schlugen eine Alternative zu einer Lehre ein (z. B. Berufsfachschule, berufsvorbereitende Maßnahme, Arbeit). Von 35.727 gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen ist der Verbleib den Arbeitsämtern nicht genauer bekannt. Aus der Ausbildungsvermittlungsstatistik ist weder abzulesen, woher die rund 220.000 Jugendlichen kommen, die zusätzlich einen Ausbildungsvertrag im Jahr 2003 neu abgeschlossen haben (vgl. **Kapitel 1.1.1**), noch, welche Beweggründe die Jugendlichen hatten, eine Alternative zu einer Lehre auszuwählen. Deshalb muss bei der Bewertung der Daten der „Geschäftsstatistik“ der Bundesagentur für Arbeit unbedingt deren Ziel beachtet werden, ihr Angebot für Jugendliche und Betriebe darzustellen. Insoweit erfasst die Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht die Gesamtsituation am Ausbildungsmarkt.

Entwicklung seit 1992

Der Anteil der alternativ verbliebenen Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Gleichzeitig sank die Quote der Bewerber und Bewerberinnen, die in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten. Dies gilt für die alten und neuen Länder gleichermaßen, wobei diese Entwicklung in den alten Ländern ausgeprägter auftritt. 1992 mündeten in den alten Ländern von den rund 366.700 Bewerbern und Bewerberinnen, deren Verbleib den Arbeitsämtern bekannt war, 241.400 (65,8 %) in eine Ausbildungsstelle ein, während 113.500 (31,0 %) eine Alternative zu einer Lehre einschlugen. In jenem Jahr war die Situation auf dem Ausbildungsmarkt der alten Länder günstig wie nie zuvor. Zum Abschluss des Vermittlungsjahres gab es noch mehr als 120.000 offene Lehrstellen, denen lediglich etwas mehr als 10.000 noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen gegenüberstanden. Rein rechnerisch entfielen auf 100 Ausbildungsstellennachfrager 122,6 Ausbildungsplatzangebote. 1992 wählten trotz der äußerst entspannten Lage über 30 % eine Alternative zu einer Lehrstelle. Dies lässt darauf schließen, dass sich selbst bei optimalen Verhältnissen auf dem Ausbildungsmarkt ein größerer Anteil der Bewerber umorientiert.

[83] Einschließlich der Einmündung in außerbetriebliche Berufsausbildungsstellen.

Übersicht 18: Berufseinmündungen in den alten und neuen Ländern in Prozent

	Alte Länder		Neue Länder	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
Land- u. forstwirtschaftliche Berufe	1	4	1	4
Gewerblich-technische Berufe	12	65	16	61
Kaufmännische Berufe	37	16	33	13
Büro- u. Verwaltungsberufe	19	4	21	4
Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe	21	1	15	1
Sonstige Berufe	10	10	14	17

Übersicht 19: Interesse an einem Ausbildungsplatz (in Prozent)

	Ja	Vielleicht	Nein
Insgesamt	66	16	18
Alte Länder	68	15	17
Weiblich	70	12	18
Männlich	66	18	16
Neue Länder	62	19	19
Weiblich	58	21	21
Männlich	77	12	11

Für das Jahre 2003 lässt sich daraus schließen, dass Entscheidungen für Alternativen nicht vorwiegend auf fehlende Lehrstellen zurückgeführt werden können. Ein größerer Teil der Umorientierungen dürfte vielmehr wie im Jahr 1992 den Wünschen der Bewerber und Bewerberinnen entsprechen. Dies ist aufgrund von Erkenntnissen aus der Berufswahlforschung auch zu erwarten. Denn die Berufswahl ist ein Prozess, in dem viele Jugendliche ihre Pläne abändern und neu fassen. Allerdings ist der Rückgang der Einmündungen in eine Berufsausbildungsstelle von 1992 bis 2003 um 12,8 Prozentpunkte (von 59,8% auf 47,0%) auch ein Zeichen dafür, dass sich unter den alternativ verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen zunehmend Jugendliche finden, die eigentlich eine betriebliche Ausbildungsstelle anstrebten und sich aufgrund der schwierigen Ausbildungsmarktlage zu einer Alternative entschlossen. Die größten Veränderungen sind bei den Einmündungen in eine Arbeitsstelle (Zuwachs um 5,9 Prozentpunkte von 4,3% auf 10,2%) oder eine berufsvorbereitende Maßnahme (+3,2 Prozentpunkte von 1,2% auf 4,4%) zu registrieren. Der Anteil der noch nicht Vermittelten stieg dagegen lediglich um 2,5 Prozentpunkte (von 2,4% auf 4,9%).

Ergebnisse der Befragungen von Bewerbern und Bewerberinnen

Die Befragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit bestätigen die aus den Zeitreihen abgeleiteten Hypothesen, wonach es sich bei den alternativ verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen stets um eine sehr heterogene Gruppe handelt[84]. Beispielsweise wurden im Jahr 2001 bundesweit rund 331.800 Bewerber und Bewerberinnen gezählt, die etwas anderes als eine duale Berufsausbildung begannen oder „unbekannt verblieben“ (Letztere konnten identifiziert und in die Studie einbezogen werden). Unter diesen Jugendlichen fanden sich hoch gerechnet 137.200 (41,3%), die ihre Situation als „wunschgemäß“ bzw. als „eine von vornherein in Betracht gezogene Alternative“ bezeichneten. 66.900 hatten sich überhaupt nicht beworben. Bemerkenswert war zudem, dass sich immerhin knapp 56.300 in einer Lehre befanden.

Unter den 331.800 alternativ Verbliebenen waren 91.700 (27,6%), die keine Lehrstelle hatten und ihren jetzigen Verbleib explizit auf ihre erfolglosen Bewerbungen zurückführten. Im Mittel hatten diese Jugendlichen 27 schriftliche Bewerbungen geschrieben, mindestens jedoch zehn. Besonders hoch waren die Anteile unter denjenigen, die nicht vollqualifizierende berufliche Schulen besuchten, berufsvorbereitenden Unterricht erhielten, jobbten, arbeiteten oder arbeitslos waren. Insgesamt 42.800 von ihnen bezeichneten sich als arbeitslos, obwohl sie nach der offiziellen Verbleibstatistik nicht zu den Unversorgten zählten. Dies hängt im Wesentlichen damit zusammen, dass unter der offiziellen Verbleibskategorie „Arbeitsstelle“ Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen bereits dann subsumiert werden, wenn sie sich mit Hilfe der Arbeitsvermittlung erst auf die Suche nach einer Arbeit gemacht haben. Und 127.300 (38,4%) der 331.800 alternativ Verbliebenen hatten sich bereits für frühere Ausbildungsjahre beworben, darunter 54.100 erstmalig ein Jahr zuvor. In dieser Gruppe befinden sich auch Ausbildungsabbrecher und Auszubildende, die sich aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis für eine neue Ausbildungsstelle interessieren[85].

Nach den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2001 spricht etwa die Hälfte der alternativ Verbliebenen von einer „Alternative, die ich nicht unbedingt gewollt habe, inzwischen aber ganz gut finde“ oder von einer durchaus „sinnvollen Überbrückung“. Der andere Teil möchte aber weiterhin so schnell wie möglich in eine Ausbildungsstelle und hält seinen Vermittlungswunsch aufrecht[86]. Ihre Zahl ist in den letzten Jahren vor allem in den alten Ländern deutlich angestiegen (vgl. **Schaubild 3**). 2003 waren es bundesweit 46.703 Bewerber und Bewerberinnen, 40.830 in den alten Ländern und 5.873 in den neuen Ländern[87]. Besonders viele sind unter den Jugendlichen zu finden, die sich in Berufsvorbereitungsmaßnahmen befinden oder sich alternativ nach einer Arbeitsstelle umgeschaut haben. So zeigten sich bundesweit 16.943 Teilnehmer und Teilnehmerinnen berufsvorbereitender Maßnahmen weiterhin an einer Vermittlung interessiert. Von den Bewerbern und Bewerberinnen, die offiziell unter „Arbeitsstelle“ abgebucht waren, waren es 14.051. Eher selten wollten Studierende (knapp 1.000) und solche, die wieder die allgemein bildenden Schulen besuchten (1.700), weiter vermittelt werden.

Neben den 35.015 Jugendlichen, die in der Vermittlungsstatistik der BA zum 30. September 2003 als unvermittelte Bewerber und Bewerberinnen ausgewiesen waren, kommen demzufolge noch 46.703 Jugendliche hinzu, die zwar in Alternativen eingemündet sind, aber ihren Wunsch auf eine duale Ausbildungsstelle aufrecht hielten. Die Ergebnisse der BIBB/BA-Bewerberbefragungen lassen vermuten, dass die Zahl der alternativ verbliebenen Bewerber und Bewerberinnen, die noch im Spätherbst mit einer dualen Berufsausbildungsstelle beginnen würden, um weitere rund 20.000 höher liegt[88]. Allerdings muss an dieser Stelle auch noch ein-

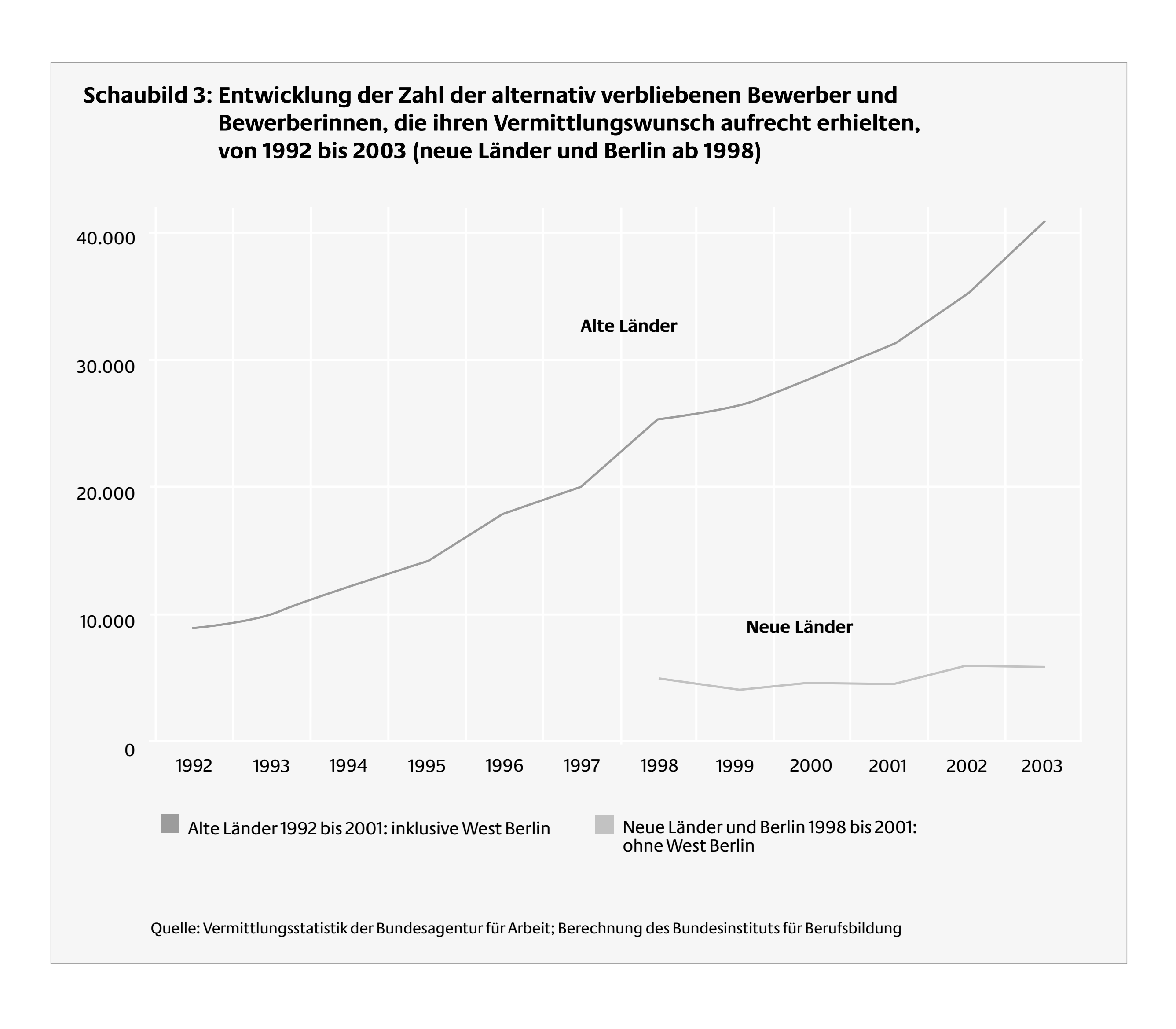
[84] Vgl. Ulrich, J.G.: Ergänzende Hinweise aus der Lehrstellenbewerberbefragung 2002 zur Interpretation der Berufsbildungsstatistik: das Problem der latenten Nachfrage. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003, Seiten 1775–1784.

[85] Zu den Ergebnissen der BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung 2001 vgl. auch: Ulrich, J.G./Ehrenthal, B./Eden, A./Rebhan, V. (2002): Ohne Lehre in die Leere? Ergebnisse der BIBB/BA-Bewerberbefragung 2001. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 27/02 vom 3. Juli 2002, Seiten 2119–2198.

[86] Vgl. hierzu auch die Ausführungen zur Ausbildungsplatznachfrage in Kap. 1.1.1

[87] Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2003): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsvermittlung. Ratsuchende und Bewerber, Berufsausbildungsstellen. Berichtsjahr 2002/2003. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

[88] 2001 wollten nach den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 69.900 (21,1%) der 331.800 alternativ verbliebenen Bewerber auch noch im November/Dezember in das bereits begonnene Ausbildungsjahr einsteigen. 2002 waren es knapp 70.700 (20,8%) unter den 340.400 alternativ Verbliebenen. Die offizielle Zahl der Bewerber, die ihren Vermittlungswunsch aufrecht erhielten, lag 2001 bei 35.477 und 2002 bei 41.185. Geht man davon aus, dass auch 2003 etwa 20% der Alternativverbleiber an einer Lehre im bereits gestarteten Ausbildungsjahr interessiert sind, ergibt sich für 2003 eine rechnerische Größe von 69.200. Die Differenzen zwischen den Ergebnissen der Bewerberbefragungen und der offiziellen Statistik sind zum Teil darauf zurückzuführen, dass die Bewerberbefragungen auch diejenigen Jugendlichen erreichen, die nach Vermittlungsvorschlag unbekannt verblieben waren.



mal darauf verwiesen werden, dass die Betriebe nicht zur Meldung von Ausbildungsstellen an die BA verpflichtet sind. Deshalb dürfte auch die tatsächlich mögliche Zahl an Ausbildungsstellen über der Zahl der bei der BA gemeldeten Stellen liegen.

1.4 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage 2004

Rückblick auf die Nachfragevorausschätzung für 2003

Aufgrund wachsender Schulabgängerzahlen wurde für 2003 mit einem Anstieg der Ausbildungsplatznachfrage um gut 5.000 auf rund 601.000 gerechnet[89]. Die Nachfrage wurde dabei als rechnerische Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungserträge und der noch nicht vermittelten Bewerber definiert. Bei der Vorausschätzung wurde unterstellt, dass die Nachfragequote der Jugendlichen in etwa auf Vorjahresniveau verharren werde und die Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen des Jahres 2003 vergleichbare Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt vorfinden würden wie im Jahr 2002. Tatsächlich betrug die Nachfrage im Jahr 2003 trotz wachsender Schulabgängerzahlen nur 592.627[90]. Die Abweichung des Ist-Ergebnisses (592.627) vom Erwartungswert (601.000) bezifferte sich damit auf ein Minus von 8.373 bzw. 1,4%.

Da die Zahl der Nachfrager trotz steigender Schulabgängerzahlen nicht zugenommen hatte, sank die Nachfragequote, das ist der rechnerische Anteil der Nachfragenden an den Schulabgängern aus allgemein bildenden Schulen, auf 63,7%. Dass die Nachfrage rückläufig war, dürfte im Wesentlichen auf das gesunkene Ausbildungsplatzangebot und die gestiegene Studierneigung der Jugendlichen zurückzuführen sein. Das Ausbildungsplatzangebot lag mit 572.452 um 17.876 Plätze unter dem Vorjahresangebot. Die Jugendlichen des Jahres 2003 wurden also im Vergleich zum Vorjahr mit schwierigeren Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt konfrontiert. Ein größerer Teil der erfolglosen Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen mündete unter diesen Bedingungen in Alternativen zu einer dualen Berufsausbildung ein, obwohl weiterhin Interesse an einer Lehrstelle bestand[91]. Aufgrund des alternativen Verbleibs fallen

[89] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Teil II, Kapitel 1.4, Seiten 75-79

[90] Die Nachfrage setzte sich zusammen aus 557.612 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und 35.015 noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen.

[91] Vgl. hierzu auch Teil II, **Kap. 1.3.4**

diese Bewerber allerdings nicht mehr unter die oben verwendete Nachfragedefinition, sondern sind Teil einer so genannten „latenten Nachfrage“. 2003 stieg die offizielle Zahl dieser Jugendlichen, die trotz alternativen Verbleibs ihren Vermittlungswunsch aufrechterhielten, um 5.518 Personen auf nunmehr 46.703. Diese Steigerung entspricht bereits zwei Drittel des Betrages von 8.400, der oben als Abweichung zwischen dem erwarteten Nachfrageergebnis und dem tatsächlichen Resultat ausgewiesen wurde. Das restliche Drittel dürfte zu großen Teilen auf die gestiegene Studierneigung und die wachsende Zahl von Schülern und Schülerinnen in voll qualifizierenden Berufsfachschulen zurückzuführen sein.

Die Angebotsabhängigkeit der Nachfrage als ein Problem der Nachfragevorausschätzung

Die Entwicklungen der vergangenen Jahre zeigen, dass Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt nicht unabhängig voneinander existieren. In **Schaubild 4** und **Schaubild 5** ist der Zusammenhang zwischen der Nachfrage- und der Angebotsquote dargestellt (die Angebotsquote wird spiegelbildlich zur Nachfragequote als Zahl der Ausbildungsplatzangebote definiert, die jeweils für 100 Schulabgänger und -abgängerinnen zur Verfügung stehen). Die Darstellungen basieren auf den Ist-Ergebnissen von 1992 bis 2003 in den alten Ländern. Wie der eingezeichnete Gradient zeigt, sinkt bei einem zurückgehenden relativen Angebot auch die relative Nachfrage. Die Ursache liegt vor allem darin begründet, dass die Jugendlichen in diesem Fall verstärkt auf Alternativen ausweichen (z. B. Berufsfachschule, berufsvorbereitende Maßnahme, Arbeitsstelle), obwohl viele weiterhin an einem Ausbildungsplatz interessiert sind. Demzufolge steigt die „latente Nachfragequote“, bei sinkender Angebotsquote, das heißt die Zahl der Jugendlichen in Alternativen mit aufrechtgehaltenem Ausbildungswunsch bezog auf je 100 Schulabgänger und -abgängerinnen. Da das Ausbildungsplatzangebot selbst wiederum in unmittelbarer Abhängigkeit von der gesamtwirtschaftlichen Lage steht[92], beeinflussen Konjunktur und ökonomische Entwicklung indirekt auch die Ausbildungsplatznachfrage: Bei schwacher Konjunktur und schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist mit niedrigeren Nachfragequoten zu rechnen.

Für eine Nachfragevorausschätzung bringen diese Zusammenhänge das Problem mit sich, dass eine verlässliche Prognose ohne eine treffsichere Berücksichtigung der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung kaum möglich ist. Die Nachfragevorausschätzung darf sich nicht allein auf die demographische Entwicklung bzw. auf die Schulabgängerzahlen stützen, sondern muss die Ausbildungsplatzangebotsentwicklung mit einkalkulieren. Zuverlässige Prognosen der wirtschaftlichen Trends und der Angebotsentwicklung sind aber schwierig. Ein pragmatischer Ansatz besteht darin, mit verschiedenen Varianten der Angebotsentwicklung zu operieren und jeweils in Abgängigkeit dieser Varianten vorauszuschätzen, wie sich die Nachfrage unter Berücksichtigung der demographischen bzw. schulabgängerbezogenen Veränderungen entwickeln könnte.

Bildungsstatistische und demographische Grundlagen der Vorausschätzung für 2004

Nach den Vorausschätzungen des Statistischen Bundesamtes ist im Jahr 2004 mit 942.027 Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen zu rechnen. Dies sind 8.392 (0,9%) mehr als im Vorjahr[93]. Zuwächse wird es jedoch nur in den alten Ländern geben. Hier steigt die Zahl der Absolventen und Absolventinnen um 12.634 (1,8%) auf nunmehr 724.785 (vgl. **Schaubild 6**) Rückgänge sind in den alten Ländern lediglich in Hessen und im Saarland zu erwarten, die allerdings mit -0,8% bzw. -1,0% noch relativ gemäßigt ausfallen. In den neuen Ländern sinkt insgesamt die Zahl um 4.242 bzw. -1,9% auf 217.242 (vgl. **Schaubild 7**). Die Rückgänge beschränken sich noch auf die jüngeren Schulabsolventen ohne Abschluss (-1.254 bzw. -5,1%), mit Hauptschul- (-930 bzw. -2,8%) und mit mittlerem Abschluss (-2.070 bzw. -1,9%). Die Abiturientenzahl bleibt noch nahezu konstant. Von den einsetzenden Rückgängen sind alle neuen Länder mit Ausnahme von Sachsen-Anhalt betroffen[94]. In Berlin bleibt die Zahl im Wesentlichen unverändert.

Aus den Berufsfachschulen, Fachoberschulen und Fachgymnasien werden 2004 bundesweit 302.028 Absolventen und Absolventinnen erwartet, dies sind 4.500 bzw. 1,5% mehr als im Vorjahr. Da diese im Durchschnitt etwas älter sind als die Schulabgänger und -abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen, steigt ihre Zahl 2004 in den alten und neuen Ländern an. Der Zuwachs in den alten Ländern fällt mit 4.429 bzw. +1,8% merklich stärker aus. Die meisten Schulentlassenen sind zwischen 15 und 20 Jahre alt. Berechnungen auf Basis der Ist-Zahlen von 2002 ergeben, dass rund 18% der erfolgreichen Nachfrager und Nachfragerinnen nach Berufsausbildungsstellen 21 Jahre und älter sind[95]. Bei den „noch nicht vermittelten Bewerbern“ – hier liegen bereits Informationen für 2003 vor – sind es sogar gut 24%. Viele dieser Jugendlichen besuchen keine Schulen mehr und sind in den entsprechenden Statistiken nicht enthalten. Um auch das Nachfragepotenzial dieser jungen Erwachsenen für eine Vorausschätzung der Ausbildungsstellennachfrage berücksichtigen zu können, müssen die Schulabgängerprognosen durch entsprechende Angaben zur demografischen Entwicklung Jugendlicher im Alter von 21 Jahren und aufwärts ergänzt werden. Nach der mittleren Variante der 9. koordinierten Bevölkerungsprognose wird die Gesamtgruppe der 21- bis 26-jährigen im Jahr 2004 bundesweit leicht um rund 34.500 (+0,7%) zunehmen. In den neuen Ländern und Berlin beträgt der Zuwachs +9.400 (+0,8%), in den alten Ländern +25.100 (+0,7%). Bei einer Nachfragevorausschätzung sind zudem noch die unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, da rund die Hälfte von ihnen im neuen Vermittlungsjahr eine

[92] Vgl. hierzu Teil II, **Kap. 1.1.1**

[93] Längerfristige Schätzungen der voraussichtlichen Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen werden von der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) erarbeitet. Die letzten Vorausberechnungen der KMK wurden im Frühjahr 2002 veröffentlicht. Sie orientieren sich an der 9. koordinierten Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes und bauen auf den Ist-Zahlen der Schuljahre 1999/2000 und 2000/2001 auf. Das Statistische Bundesamt nimmt jährlich im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine Aktualisierung der KMK-Schulabsolventenprognose vor. Dabei berücksichtigt es die zuletzt bekannte Ist-Entwicklung – diese bezieht sich zur Zeit auf das Jahr 2002 – und schreibt diese Absolventenbestände auf der Basis der von der KMK erwarteten jährlichen Veränderungsraten fort. Vgl. auch: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2000 bis 2015 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 152), Bonn, Februar 2002.

[94] Dass Sachsen-Anhalt eine leichte Zunahme zu verzeichnen hat, ist zum Teil noch auf die Umstellung der Vollzeitschulpflicht von 9 auf 10 Jahre im Jahr 2002 zurückzuführen.

[95] So das Ergebnis der Zählung des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember 2002. Von den insgesamt 470.163 Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen, für die Altersangaben erhoben wurden, waren 82.963 (17,6%) mindestens 21 Jahre alt, 31.351 (6,7%) sogar 23 Jahre und älter.

Schaubild 4: Die Entwicklung der Nachfragequote in Abhängigkeit von der Höhe der Angebotsquote von 1992 bis 2003 in den alten Ländern

Nachfragequote

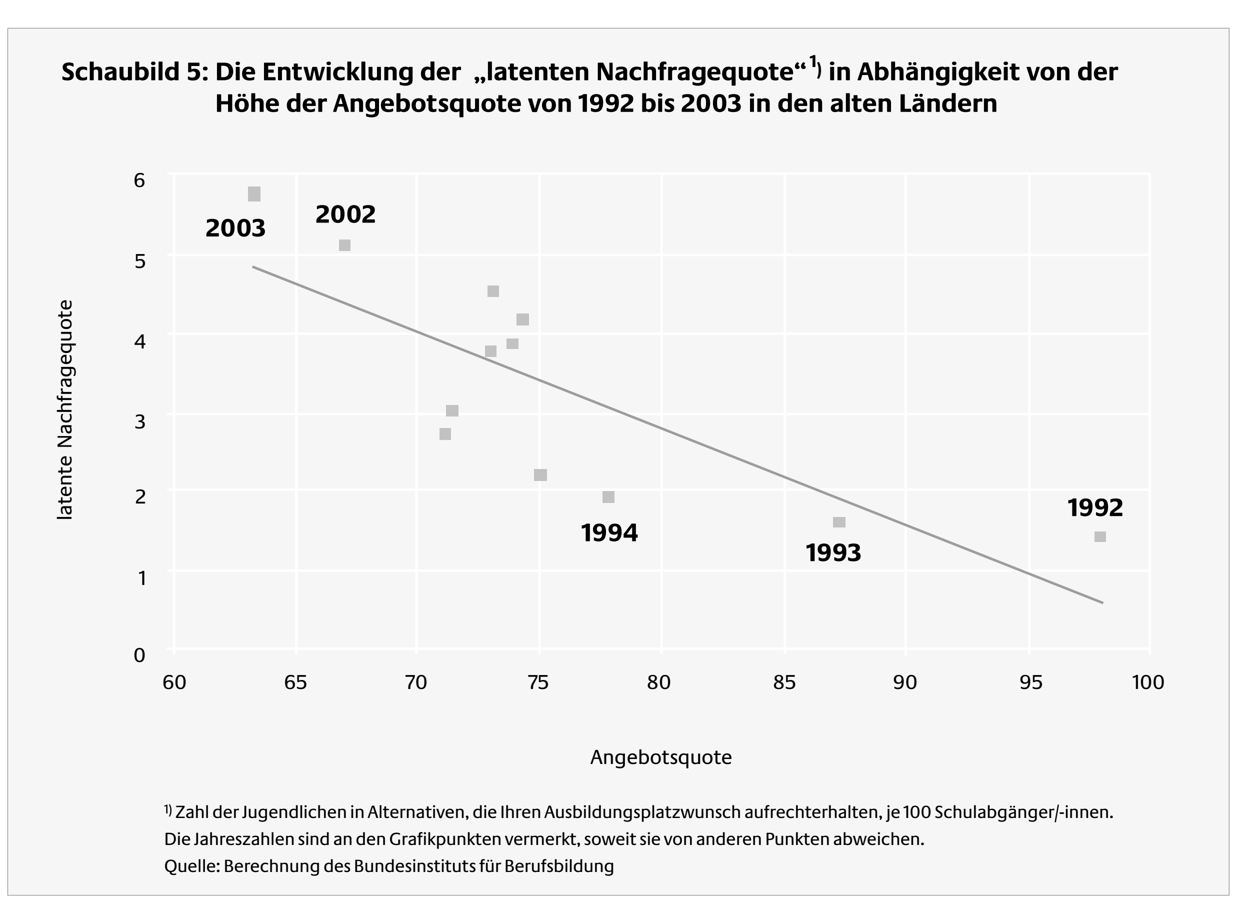
85
80
75
70
65
60

1992
1993
1994
2002
2003

60 65 70 75 80 85 90 95 100

Angebotsquote

Die Jahreszahlen sind an den Grafikpunkten vermerkt, soweit sie von anderen Punkten abweichen
Quelle: Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung



[1] Zahl der Jugendlichen in Alternativen, die Ihren Ausbildungsplatzwunsch aufrechterhalten, je 100 Schulabgänger/-innen.
Die Jahreszahlen sind an den Grafikpunkten vermerkt, soweit sie von anderen Punkten abweichen.
Quelle: Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung

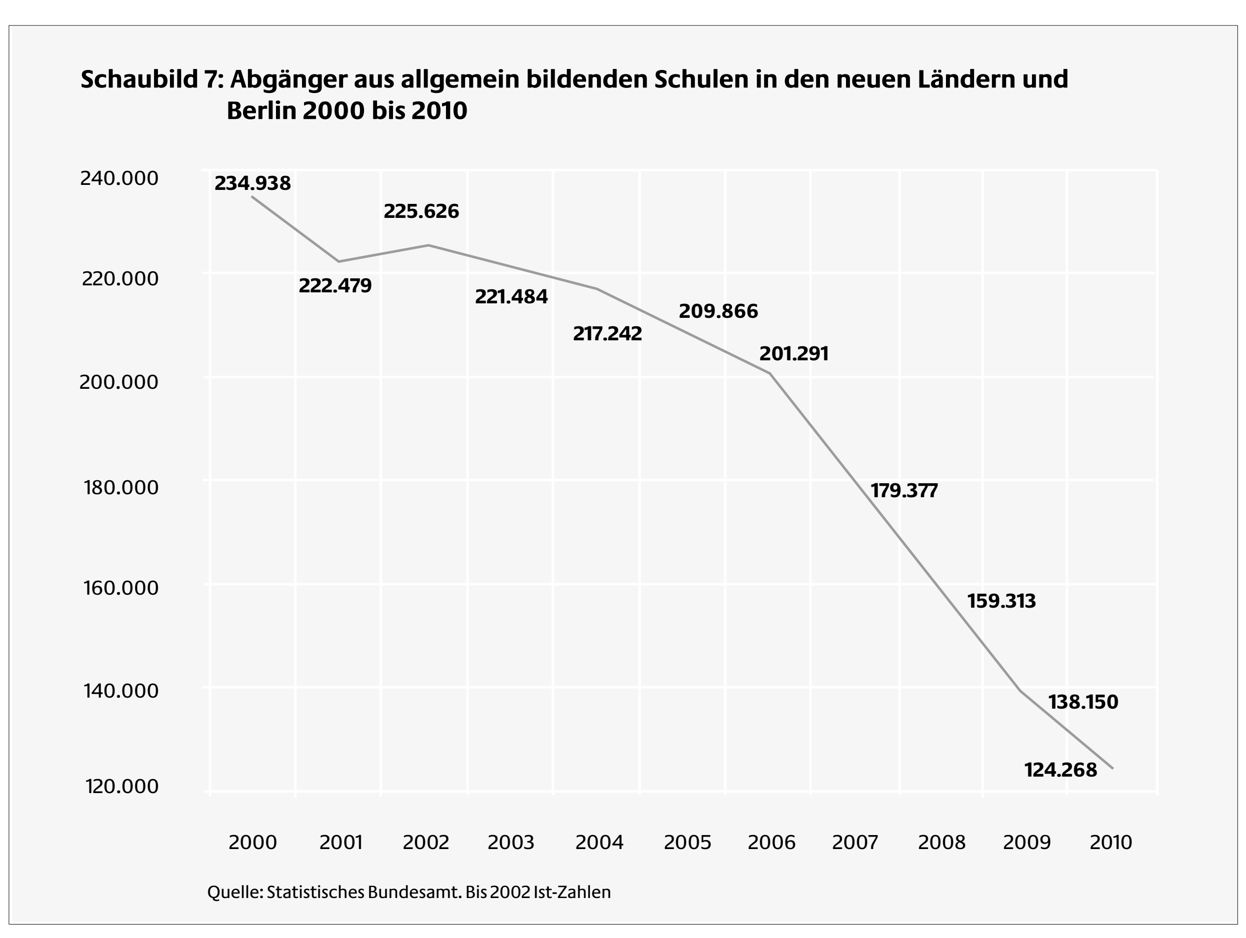
Schaubild 6: Abgänger aus allgemein bildenden Schulen in den alten Ländern 2000 bis 2010

770.000
750.000
730.000
710.000
690.000
670.000

683.810
688.305
693.371
712.151
724.785
735.761
747.600
761.554
753.437
744.595
733.255

2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010

Quelle: Statistisches Bundesamt. Bis 2002 Ist-Zahlen



Berufsausbildung nachfragt, ohne zuvor wieder eine der hier bereits berücksichtigten Schularten besucht zu haben[96]. Die Anzahl der Unvermittelten aus dem Vorjahr ist bundesweit von 23.383 auf 35.015 (+11.632 bzw. +49,7%) im neuen Vermittlungsjahr 2003/2004 angestiegen (alte Länder: +9.087 bzw. +68,9% auf insgesamt 22.267, neue Länder und Berlin: +2.545 bzw. +24,9% auf nunmehr 12.748).

Methodische Hinweise zu den hier vorgenommenen Nachfragevorausschätzungen

Die hier durchgeführten Vorausschätzungen der Nachfrageentwicklung beruhen auf zwei verschiedenen Schätzverfahren. Der erste Ansatz basiert auf der vom Statistischen Bundesamt prognostizierten Entwicklung bei den Schulabgängern und Schulabgängerinnen, auf der voraussichtlichen demografischen Entwicklung bei älteren Jugendlichen und auf den Daten zu den noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen aus dem Vorjahr. Die Schätzungen werden für die alten und die neuen Länder (einschließlich Berlin) getrennt vorgenommen, um unterschiedlichen Nachfragerstrukturen Rechnung tragen zu können. Die Nachteile des ersten Ansatzes bestehen darin, dass die Übergangsquoten unterschiedlicher Bildungsgruppen selbst für vorausgegangene Jahre zum Teil nur näherungsweise geschätzt werden können, dass Teile nachfragerelevanter Gruppen (z.B. Absolventen des Wehrdienstes) nicht bzw. nur implizit in die Schätzung mit eingehen und dass die verschiedenen Nachfragegruppen nicht immer völlig trennscharf sind.

Der zweite Ansatz vermeidet diese Probleme. Er beruht auf dem Strukturquotenverfahren. Diese Schätzung erfolgt, indem für das Basisjahr 2002/2003 altersjahrgangsbezogene Nachfragequoten ermittelt werden (z.B. Anteil der sechzehnjährigen Nachfrager an der gesamten Gruppe der Sechzehnjährigen, Anteil der siebzehnjährigen Nachfrager an der gesamten Gruppe der Siebzehnjährigen usw.). Diese Quoten werden anschließend auf die Kohortenstärken der Sechzehn- bis Sechsundzwanzigjährigen im Jahr 2004 bzw. in den folgenden Jahren projiziert. Der spezifische Vorteil des Strukturquotenverfahrens besteht darin, dass völlig überschneidungsfrei die Nachfragepotenziale aus allen relevanten Gruppen von Jugendlichen unabhängig von der personenbezogenen Situation berücksichtigt werden können. Auch bei diesem Verfahren werden die Schätzungen für die alten Länder und für die neuen Länder einschließlich Berlin getrennt vorgenommen.

Nachfragevorausschätzung für das Bundesgebiet

Nach den Ergebnissen beider Schätzverfahren steigt die Ausbildungsplatznachfrage im Jahr 2004 auf insgesamt 602.000. Dies wären rund 9.400 Nachfrager bzw. 1,6% mehr als im Vorjahr 2003[97]. Das Ergebnis beruht auf der Annahme, dass es im nächsten Jahr im selben Maße wie 2003 gelingt, ausbildungsinteressierte Jugendliche mit Ausbildungsplätzen zu versorgen – also vergleichbar hohen Anteilen unter den verschiedenen Nachfragegruppen Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Da die absolute Zahl der Jugendlichen aber insgesamt steigt, heißt dies, es müsste 2004 auch die Zahl der Ausbildungsplatzangebote zunehmen, wenn 602.000 Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen erreicht werden sollen. Um einen Eindruck vermitteln zu können, wie stark das Angebot bundesweit auf die Nachfrageentwicklung Einfluss nimmt, wurde eine Funktionsgleichung mit der Zahl der Nachfrager und Nachfragerinnen als vorherzusagende Größe und der Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen sowie der Ausbildungsplatzangebote als Schätzgrundlagen errechnet. Basis der Berechnungen war die bundesweite Entwicklung in den letzten zehn Jahren. Demnach ist mit folgenden Szenarien zu rechnen:

- Sollte das Angebot gegenüber dem Vorjahr unverändert bleiben, würde die Nachfrage trotz eines deutlichen Plus bei den Schulabgängerzahlen nicht um 9.400, sondern nur um 3.600 auf 596.200 steigen. Die gegenüber der oben genannten Prognose „fehlenden“ 5.800 Jugendlichen würden aufgrund erfolgloser Bewerbungen auf Alternativen ausweichen[98]. Um den oben genannten Zuwachs der Nachfrage um 9.400 auf nunmehr 602.000 sicherzustellen, müsste das Ausbildungsplatzangebot insgesamt um rund 6.600 Plätze ansteigen. Da das Ausbildungsplatzangebot aber in diesem Fall weniger stark zunimmt als die Nachfrage, bedeutet dies zugleich: Ein Teil des Nachfragezuwachses entfällt auf Jugendliche, die am 30. September 2004 zu den noch nicht vermittelten Bewerbern zählen werden. Könnte eine Angebotssteigerung um 27.500 Plätze erzielt werden (so dass die Gesamtzahl aller Angebote bei 600.000 erreichen würde), würde die Nachfrage nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung um 27.600 steigen und bei 620.200 liegen. In diesem Fall würde es also wahrscheinlich zu einem leichten Abbau der Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen kommen. Käme es dagegen zu einem gleich großen Angebotsrückgang wie im Jahr 2003 (dieser lag bei -17.900), so würde die Nachfrage trotz wachsender Schulabsolventenzahlen ebenfalls sinken – und zwar um 12.000 auf nur noch 580.600. In diesem Fall würde die Zahl der Jugendlichen, die wegen fehlenden Bewerbungserfolgs auf Alternativen ausweichen, rechnerisch um 21.400 (602.000 -580.600) zunehmen. Zugleich würde sich innerhalb der Gruppe der 580.600 Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen der Anteil der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen erhöhen.
- Wie dies auf nahezu alle empirisch gewonnenen Funktionsgleichungen zutrifft, so muss auch bei diesen Rechen-

[96] Zuletzt waren es 56,1%. Es handelt sich um den Verbleib der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen 2002 im Geschäftsjahr 2003. Die Quote fiel mit 48,9% in den alten Ländern niedriger als in den neuen Ländern und Berlin aus, wo sie bei 65,4% lag. Für die Nachfragevorausschätzung sind nur solche unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr zu berücksichtigen, die ohne zwischenzeitliche sonstige Aktivität (dies wäre z.B. ein erneuter Schulbesuch) unmittelbar in eine Berufsausbildung einmünden oder aber ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten, ohne etwas anderes zu beginnen. Die restlichen Jugendlichen, die sich zu einem Schulbesuch entschließen oder Sonstiges machen, werden nur dann wieder zu Nachfragern des neuen Vermittlungsjahres, wenn sie z.B. ihre Schule noch im selben Jahr wieder beenden und sich erneut an der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung interessiert zeigen. Sie sind dann wieder nachfragerelevant, müssen aber für die Nachfragevorausschätzung nicht nochmals berücksichtigt werden. Denn sie sind bereits implizit in der Gesamtzahl aller erwarteten Schulabsolventen/Schulabsolventinnen des entsprechenden Jahres und sonstiger Nachfragegruppen enthalten und werden hier bereits für die Nachfrageschätzung berücksichtigt.

[97] Die Nachfragequote, der rechnerische Anteil der Nachfrager an der Zahl der Schulentlassenen aus allgemein bildenden Schulen, würde dann 64,2% betragen. Dies bedeutet einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 0,4 Prozentpunkte. Der Anstieg ist im Wesentlichen Folge der im Osten noch wachsenden Zahl der über 21-jährigen. Dieser demographische Zuwachs wird bei der Nachfragevorausschätzung berücksichtigt und vergrößert den Zähler. Die Zahl der Schulentlassenen, welche die über 20-jährigen weitgehend ausschließt und welche den Nenner der Nachfragequote bildet, sinkt dagegen. Aus der entgegengesetzten Entwicklung resultiert der rechnerische Anstieg des Quotienten.

[98] Ein Teil davon dürfte offiziell seinen Vermittlungswunsch aufrecht erhalten.

beispielen mit Schätzfehlern gerechnet werden. So wurde beispielsweise nicht die Zahl der Studienanfänger und -anfängerinnen in die Gleichung aufgenommen, weil es schwierig ist, dazu eine verlässliche Prognose abzugeben. Zudem ist offen, wie viele Alternativplätze zu einer dualen Ausbildung in berufsvorbereitenden Maßnahmen und Schulen vorhanden sein werden. Sollte es hier zu substantiellen Veränderungen kommen, würde dies auch das quantitative Verhältnis zwischen erfolgreich vermittelten Jugendlichen, noch nicht vermittelten Bewerbern und alternativ verbleibenden Jugendlichen verändern. Schließlich beeinflusst auch die Einschaltquote des Arbeitsamtes durch die Jugendlichen die Prognose.[99]

Regionalisierte Nachfragevorausschätzungen für West- und Ostdeutschland

Da die beiden hier verwendeten Verfahren der Nachfragevorausschätzung, der bildungs- und der altersgruppenbasierte Ansatz, für die alten und neuen Länder getrennt angewandt wurden, sind auch regionale Nachfragevorausschätzungen möglich. Die Darstellung beschränkt sich dabei allerdings auf die Ausgangsalternative der oben berichteten Varianten, nach der die Nachfrage bundesweit 602.000 betragen wird. Für die alten Länder ist demnach mit einer wohnortbezogenen Nachfrage – Ausbildungseinpendler bleiben hier unberücksichtigt – von 452.000 Jugendlichen zu rechnen. 2003 waren es 442.014. Damit würde die Nachfrage in den alten Ländern um rund 10.100 bzw. 2,3% anwachsen. Für die Berechnung der betriebsortbezogenen Nachfrage – Ausbildungspendler sind hier einbezogen – wird unterstellt, dass die Zahl der Jugendlichen aus den neuen Ländern, die in den alten Ländern eine Lehrstelle antreten, wie im Jahr 2003 bei rund 15.000 liegen wird. Demnach würde die betriebsortbezogene Nachfrage in den alten Ländern ein Volumen von rund 467.000 Personen umfassen, wiederum gut 10.000 mehr als im Vorjahr (2003: 457.014).

In den neuen Ländern und Berlin dürfte die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager und -nachfragerinnen wohnortbezogen um rund 600 auf 150.000 Jugendliche (2003: 150.613) abnehmen. Dass der Rückgang trotz einer Verringerung der Absolventen aus allgemein bildenden Schulen um 4.200 nicht stärker ausfällt, ist auf die noch wachsenden Altersjahrgänge der über 20-jährigen zurückzuführen. Wenn wie im Vorjahr rund 15.000 Pendler ihren Ausbildungsplatz in den alten Ländern antreten, wird die betriebsortbezogene Nachfrage 135.000 betragen (2003: 135.613).

Ausblick auf die kommenden Jahre bis 2010

In den alten Ländern wird die Zahl der Abgänger und -abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen bis 2007 auf 761.554 ansteigen und anschließend bis 2010 wieder auf 733.255 fallen. Trotz des stetigen Rückgangs ab 2007/2008 wird die Zahl 2010 immer noch rund 8.500 über der Zahl von 2004 liegen. Der Ausbildungsmarkt der alten Länder steht damit auch in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen, was die Bereitstellung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots betrifft, auch wenn wegen des zu erwartenden Rückgangs der Pendlerzahlen aus den neuen Ländern mit einer gewissen Entlastung zu rechnen ist. In den neuen Ländern und Berlin hat der Rückgang der Abgänger und Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen bereits eingesetzt. Er verläuft aber bis 2006 noch in relativ moderaten Schritten, um ab 2006/2007 ein recht drastisches Ausmaß anzunehmen. Im Jahr 2010 werden 93.000 Jugendliche (42,8%) weniger die Schulen verlassen als noch 2004[100].

2. Bestand und Struktur der Berufsbildung

Zusammenfassung

Kapitel 2 gibt einen differenzierten, statistischen Überblick zu unterschiedlichen Bereichen der Berufsausbildung. Am Anfang stehen eine quantitative Synopse zur Beteiligung von Jugendlichen eines Altersjahrgangs an verschiedenen Bildungsgängen und ihre relative Gewichtung. Differenziert nach Bundesländern enthält diese Darstellung für das Jahr 2002 die Zahlen zu Ausbildungsanfängern. Neben den neuen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsverträgen sind vollqualifizierende Bildungsgänge innerhalb und außerhalb von BBiG/HWO, Bildungsgänge, die auf eine Berufsausbildung bzw. auf ein Fachhochschulstudium vorbereiten sowie die Maßnahmen des Sofortprogramms zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit enthalten. Es zeigt sich, dass trotz des starken Rückgangs der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2001 bis 2002 die Ausbildung in BBiG/HWO-Berufen immer noch dominierend ist. Gleichwohl nahm die Bedeutung alternativer Bildungsgänge zu. Die Bedeutung der einzelnen Bildungsgänge im Gesamtsystem schwankt zwischen den 16 Ländern zum Teil erheblich.

Für die betriebliche Berufsausbildung werden die Entwicklungen des Jahres 2002 anhand der Berufsbildungsstatistik dargestellt. Die Themen umfassen die Verteilung der Auszubildenden auf Berufe und Bereiche, Vertragslösungen, Vorbildung der Auszubildenden, Entwicklungen in männlich bzw. weiblich dominierten Berufen, Prüfungserfolg, Alter und Nationalität der Auszubildenden sowie Dauer der Ausbildung. Ein besonderes Augenmerk wird auf die neuen Berufe und ihre Entwicklung gelegt. In allen Bereichen werden die Schwerpunkte des Rückgangs der Ausbildungsplätze und auch gegenläufige Entwicklungen dargestellt. Entgegen der allgemeinen Entwicklung eines Rückgangs an Ausbildungsverträgen ist die Zahl der Auszubildenden in den zwischen 1996 und 2002 neu geschaffenen Berufen gestiegen. Die Modernisierung der Berufe hat in den letzten Jahren offensichtlich dem Bedarf der Wirtschaft entsprochen.

Da in der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember nicht zwischen Auszubildenden mit betrieblichem oder einem außerbetrieblichen Lehrvertrag unterschieden wird, werden von Gesamtzahl der Auszubildenden jene Auszubildenden abgezogen, welche sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit in Maßnahmen und Sonderprogrammen befinden. Hierbei erfolgt eine länderspezifische Darstellung, da die Bedeutung der außerbetrieblichen Ausbildung sich zwischen den Ländern stark unterscheidet und offensichtlich von der Situation auf dem regionalen Ausbildungsplatzmarkt abhängig ist.

[99] Es soll darauf hingewiesen werden, dass die Nachfragedefinition, welche nur erfolgreiche Ausbildungsplatzsuchende und noch nicht vermittelte Bewerber einschließt, die Entwicklung des tatsächlichen Interesses von Jugendlichen an einer Ausbildung nur eingeschränkt beschreiben kann. Dies gilt insbesondere für Zeiten eines engen Ausbildungsplatzmarktes, die von hohen Anteilen alternativ verbliebener Jugendlicher begleitet werden. Vgl. hierzu Teil II, **Kap. 1.3.4**

[100] Längerfristige Vorausschätzungen der Ausbildungsplatznachfrage sind zu finden in Brosi, W.; Troltsch, K.: Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft – Zukunftstrends der Berufsbildung bis zum Jahr 2015 (Reihe: Forschung Spezial). Bielefeld, 2004.

Von besonderer berufsbildungspolitischer Bedeutung ist die Frage, wie sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe verändert und welche Entwicklungstendenzen zu erwarten sind. Informationen zum Ausbildungsverhalten der Betriebe erfolgen hier auf der Grundlage von Daten des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2002. Herauszustellen ist, dass der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben in den alten Ländern gegenüber dem Vorjahr geringfügig angestiegen ist. Dasselbe trifft auf den Anteil der berechtigten aber nicht ausbildenden Betriebe zu. Im Vergleich dazu wird auf der Grundlage von Daten der Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2002 analysiert, wie sich die Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquoten entwickelt haben. Für 2002 wurde der Stichtag der Erhebung vom 30. Juni auf den 31. Dezember verlegt. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Ausbildungsbetriebsquote zwar auf 24,3% angestiegen ist, es aber nach wie vor eine erhebliche Differenz zwischen diesem Wert und dem Wert des IAB-Betriebspanels gibt (rund 30%).

Die Ausbildungsvergütungen stellen nach Einschätzung der Wirtschaft den wichtigsten Kostenfaktor der betrieblichen Ausbildung dar. Im **Kapitel 2.4** werden die aktuellen Entwicklungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen dargestellt, die auf den entsprechenden Auswertungen zum Stand 1.10.2003 basieren. Darüber hinaus wird ein erneuter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr festgestellt. Der Überblick zu den Bildungsausgaben der öffentlichen Hand vervollständigt den Abschnitt.

Für den Bereich der schulischen Berufsausbildung werden in der Untergliederung nach Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr und Berufsfachschule die Ergebnisse der Statistik der beruflichen Schulen für das Jahr 2002/2003 ausgewertet. Insgesamt stieg die Schülerzahl in diesen Schulformen von 1993 auf 2002 weiter stark an. Die vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen entwickelt sich aufgrund der quantitativen Zahlen zu einer wichtigen Ergänzung des dualen Berufsausbildungssystems. Die Zahl der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, lag im Schuljahr 2002/03 erneut deutlich über der Zahl des Vorjahres.

Das mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung wird mit seinen wesentlichen künftigen Forschungsschwerpunkten vorgestellt. Dabei wird deutlich, dass die Arbeiten des BIBB eine wesentliche Säule der Berufsbildungsforschung darstellt. Die Forschungstätigkeit im Rahmen der AG-BFN ergänzen diese Forschungsschwerpunkte zweckmäßig.

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung mit dem Aufbau eines Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung (KIBB) begonnen. KIBB soll das Informations- und Wissensmanagement innerhalb der Berufsbildungsforschung optimieren. KIBB hat im Jahr 2003 seine Arbeit erfolgreich aufgenommen.

2.1 Quantitative Synopse zur Beteiligung an beruflichen Bildungsprozessen

In den nachfolgenden Abschnitten des Kapitels 2 werden Daten zur Ausbildung von Jugendlichen in den unterschiedlichen Bildungsbereichen getrennt voneinander aufbereitet und analysiert. Die quantitativen Anteile der verschiedenen Bildungsgänge sind jedoch nicht unabhängig voneinander. So kommt beispielsweise vollqualifizierenden berufsfachschulischen Ausbildungen eher in jenen Ländern eine höhere Bedeutung zu, in denen die Zahl der betrieblichen Ausbildungen unterdurchschnittlich ausfällt. Um eine Gesamtschau zu ermöglichen, sollen zu Beginn des Kapitels 2 die Basisdaten zu den verschiedenen Bildungsmöglichkeiten in einer Synopse zusammengefasst werden. **Übersicht 20** enthält entsprechende Angaben für 2002, differenziert nach neuen Ländern (einschließlich Berlin) und alten Ländern sowie einzeln nach den 16 Ländern[101]. Aufgenommen wurden vollqualifizierende Ausbildungen innerhalb und außerhalb von BBiG/HwO, Bildungsgänge, die auf eine Berufsausbildung bzw. auf ein Fachhochschulstudium vorbereiten sowie die Maßnahmen des Sofortprogramms zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Die Daten beziehen sich in allen Fällen auf Ausbildungsverhältnisse, die im Jahr 2002 neu gestartet wurden. Zusätzlich zu diesen Ausbildungszahlen enthält die Synopse Daten zu den am 31. Dezember 2002 noch nicht vermittelten Bewerbern, zu den arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren, zu den Beamten in Ausbildung (zum einfachen bis zum gehobenen Dienst – alle Ausbildungsjahre) und zu den Studienanfängern. Berichtet werden jeweils die absolute Zahlen und ihre relative Bedeutung, bezogen auf jeweils 1.000 Jugendliche eines durchschnittlichen Altersjahrganges zwischen 16 und 19 Lebensjahren[102].

Nach den Daten war trotz des starken Rückgangs der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2001 bis 2002 die Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen immer noch dominierend. Gleichwohl nahm die Bedeutung alternativer Bildungsgänge zu. Bundesweit standen im Jahr 2002 1.000 Jugendlichen 617 neu begonnene Ausbildungen nach BBiG/HwO gegenüber (2001: 664). Alle schulisch-vollqualifizierenden Bildungsangebote zusammen erreichten rechnerisch 172 von 1.000 Jugendlichen (2001: 160). Relativ stark besetzt waren auch Bildungsangebote, die auf eine Ausbildung vorbereiten. Einschließlich der Fachoberschüler der 11. Klasse addieren sich die relativen Anteile in den verschiedenen Formen (Berufsgrundbildungsjahr schulisch, Berufsfachschulen, Berufsvorbereitungsjahr) auf 361 je 1.000 Jugendliche (2001:341).

Für alle hier aufgeführten Bildungsgänge gilt, dass die Bedeutung in den 16 Ländern stark variiert. Einige Beispiele: Während in Brandenburg rechnerisch 64 berufsfachschulische BBiG/HwO-Ausbildungen je 1.000 Jugendliche gestartet wurden, sind es in den alten Ländern nur sieben. Befanden sich in Baden-Württemberg gerade einmal 88 von 1.000 Jugendlichen in berufsvorbereitenden Maßnahmen der Arbeitsverwaltung, waren es in Mecklenburg-Vorpommern 236. Viele der Unterschiede hängen mit den jeweiligen bildungspolitischen Zielsetzungen der Länder zusammen. Oft bietet ein Land bestimmte Bildungsangebote überhaupt nicht an, oder es bildet gezielt Schwerpunkte. Starken Einfluss nimmt jeweils die jeweilige Stellung der betrieblichen Ausbildung. Je höher der Anteil der betrieblichen Ausbildung in den Ländern ausfällt, desto bedeutungsloser sind

[101] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Teil II, Kap. 2.8. Im Berufsbildungsbericht 2003 finden sich Daten für das Jahr 2001. Bei den dort berichteten durchschnittlichen Jahrgangsstärken der 16- bis unter 20-jährigen für 2001 handelte es sich allerdings noch um Schätzungen, denn Ist-Zahlen lagen zum damaligen Zeitpunkt noch nicht vor. Eine aktualisierte Fassung für 2001 ist im Internet unter der Adresse www.bibb.de/redaktion/erste_schwelle/index.htm zu finden.

[102] Da auf demografische Ist-Zahlen für 2002 noch nicht zurückgegriffen werden kann, wurden die erwarteten Steigerungsraten von 2001 auf 2002, die in der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes veröffentlicht wurden, auf die Ist-Zahlen des Jahres 2001 projiziert.

Übersicht 20: Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen im Jahr 2002, absolut und relativ (d. h. bezogen auf jeweils 1.000 Jugendliche im Alter zwischen 16 bis unter 20 Jahren)

Jahr 2002		Baden-Württem-berg	Bayern	Berlin	Branden-burg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklen-burg-Vor-pommern	Nieder-sachsen	Nord-rhein-falen	Rhein-land-West-	Saar-land Pfalz	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schles-wig-stein	Thürin-gen Hol-	Alte Länder	Neue Länder	Deutsch-land
Durchsch. Jahrgangsstärke der 16- bis u. 20-jährigen	abs.	117.881	133.283	36.132	37.923	6.518	15.716	62.091	26.965	86.413	194.543	44.809	11.247	57.388	35.393	28.326	33.375	700.827	227.176	928.003
	rel.	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen	abs.	116.744	133.196	36.954	36.480	6.775	14.685	58.867	26.727	88.841	190.398	44.383	10.742	58.738	34.024	28.740	32.703	693.371	225.626	918.997
	rel.	990	999	1.023	962	1.039	934	948	991	1.028	979	990	955	1.024	961	1.015	980	989	993	990
Neue betriebliche Ausbildungsverträge 30. September	abs.	69.576	92.679	15.647	12.106	5.088	11.401	36.432	11.809	50.212	109.908	26.192	8.032	22.101	12.701	17.716	13.747	427.236	88.111	515.347
	rel.	590	695	433	319	781	725	587	438	581	565	585	714	385	359	625	412	610	388	555
Neue außerbetriebliche Ausbildungs-verträge 30. September	abs.	3.004	2.610	4.546	6.458	442	809	1.901	4.854	3.136	5.728	1.308	322	9.002	6.546	945	5.269	20.205	36.675	56.880
	rel.	25	20	126	170	68	51	31	180	36	29	29	29	157	185	33	158	29	161	61
Neue Ausbildungsverträge 30. September Insgesamt	abs.	72.580	95.289	20.193	18.564	5.530	12.210	38.333	16.663	53.348	115.636	27.500	8.354	31.103	19.247	18.661	19.016	447.441	124.786	572.227
	rel.	616	715	559	490	848	777	617	618	617	594	614	743	542	544	659	570	638	549	617
BFS in BBiG/HwO-Berufen 1. Schuljahr	abs.	2.341	1.424	2.100	2.421	0	472	118	708	0	361	228	0	1.171	192	76	595	5.020	7.187	12.207
	rel.	20	11	58	64	0	30	2	26	0	2	5	0	20	5	3	18	7	32	13
BFS vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO 1. Jahr	abs.	16.559	11.881	2.199	2.309	583	2.184	3.914	3.927	8.905	17.054	3.956	192	13.281	5.407	2.654	6.153	67.882	33.276	101.158
	rel.	140	89	61	61	89	139	63	146	103	88	88	17	231	153	94	184	97	146	109
Schüler Gesundheitswesen 1. Schuljahr	abs.	5.961	7.660	2.237	1.423	254	801	0	20	4.158	17.468	2.403	987	0	1.018	1.511	0	41.203	4.698	45.901
	rel.	51	57	62	38	39	51	0	1	48	90	54	88	0	29	53	0	59	21	49
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung insgesamt	abs.	24.861	20.965	6.536	6.153	837	3.457	4.032	4.655	13.063	34.883	6.587	1.179	14.452	6.617	4.241	6.748	114.105	45.161	159.266
	rel.	211	157	181	162	128	220	65	173	151	179	147	105	252	187	150	202	163	199	172
BGJ-Schüler Vollzeit	abs.	196	4.337	20	0	20	0	3.424	0	12.304	12.486	4.079	1.808	2.974	1.153	368	35	39.022	4.182	43.204
	rel.	2	33	1	0	3	0	55	0	142	64	91	161	52	33	13	1	56	18	47
BFS 1. Jahr, die berufliche Grundbildung (GB) vermittelt	abs.	49.648	412	5.532	518	1.797	3.681	8.034	0	24.869	46.927	6.604	2.810	944	2.287	4.298	3.254	149.080	12.535	161.615
	rel.	421	3	153	14	276	234	129	0	288	241	147	250	16	65	152	97	213	55	174
BVJ-Schüler	abs.	11.885	4.914	7.387	0	1.104	5.246	5.172	6.204	6.763	6.567	4.194	403	9.738	4.000	1.079	4.840	47.327	32.169	79.496
	rel.	101	37	204	0	169	334	83	230	78	34	94	36	170	113	38	145	68	142	86
Fachoberschüler in der 11. Klassenstufe	abs.	0	13.865	2.319	2.338	516	517	9.421	98	4.125	7.497	407	2.330	5.040	643	1.158	841	39.836	11.279	51.115
	rel.	0	104	64	62	79	33	152	4	48	39	9	207	88	18	41	25	57	50	55
BGJ, BFS-GB, BVJ und FOS insgesamt	abs.	61.729	23.528	15.258	2.856	3.437	9.444	26.051	6.302	48.061	73.477	15.284	7.351	18.696	8.083	6.903	8.970	275.265	60.165	335.430
	rel.	524	177	422	75	527	601	420	234	556	378	341	654	326	228	244	269	393	265	361
Berufsvorbereitende BA-Maßnahmen – Bestand 31. Dezember	abs.	10.373	15.350	6.215	6.694	1.191	2.371	7.990	6.373	11.297	26.845	4.449	1.301	9.166	4.773	5.899	4.412	87.066	37.633	124.699
	rel.	88	115	172	177	183	151	129	236	131	138	99	116	160	135	208	132	124	166	134
JuSopro Teilnehmerbestand 31. Dezember 2002 (ohne Art. 4)	abs.	2.558	4.828	2.985	8.018	744	522	2.775	3.218	6.004	9.999	1.169	575	8.334	7.293	2.243	8.308	31.417	38.156	69.573
	rel.	22	36	83	211	114	33	45	119	69	51	26	51	145	206	79	249	45	168	75
Am 31. Dezember noch nicht vermittelte Bewerber des abgelaufenen Geschäfts-jahres 2001/2002	abs.	299	1.018	1.328	988	291	260	831	1.014	986	2.743	608	256	628	193	292	624	7.584	4.775	12.359
	rel.	3	8	37	26	45	17	13	38	11	14	14	23	11	5	10	19	11	21	13
Sonstige am 31. Dezember noch nicht vermittelte Bewerber für einen Ausbildungsbeginn im Jahr 2002	abs.	997	2.608	1.630	892	249	420	1.059	492	1.850	4.214	750	302	699	382	295	340	12.744	4.435	17.179
	rel.	8	20	45	24	38	27	17	18	21	22	17	27	12	11	10	10	18	20	19
Arbeitslose Jugendliche unter 20 Jahren Dezember 2002	abs.	8.144	13.571	6.412	4.683	618	1.422	4.386	3.292	6.132	16.853	4.008	1.051	7.258	4.791	3.319	4.050	59.504	30.486	89.990
	rel.	69	102	177	123	95	90	71	122	71	87	89	93	126	135	117	121	85	134	97
Beamtenausbildung einf. bis geh. Dienst (alle Ausbildungsjahre)	abs.	10.775	10.123	4.407	799	387	1.717	4.216	937	5.963	12.222	3.198	765	1.596	569	2.393	679	51.759	8.987	60.746
	rel.	91	76	122	21	59	109	68	35	69	63	71	68	28	16	84	20	74	40	65
Studienanfänger im Jahr 2002	abs.	49.754	48.434	22.763	7.671	5.188	12.825	28.610	5.709	29.455	81.299	17.544	3.779	19.067	8.668	8.214	9.205	285.102	73.083	358.185
	rel.	422	363	630	202	796	816	461	212	341	418	392	336	332	245	290	276	407	322	386

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung

naturgemäß die kompensatorischen Ausbildungsgänge wie die außerbetriebliche Ausbildung oder die Maßnahmen aus dem Sofortprogramm der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Aber auch die vollqualifizierenden schulischen Ausbildungsgänge besitzen nicht dieselbe Bedeutung wie in Ländern mit vergleichsweise wenigen betrieblichen Angeboten. Dagegen gibt es tendenziell eher mehr berufsfachschulische Angebote, die eine berufliche Grundbildung vermitteln.

Manche Länderunterschiede sind auch auf Uneinheitlichkeiten in der statistischen Zuordnung zurückzuführen; davon betroffen ist die Aufteilung der vollqualifizierenden Bildungsangebote auf das Gesundheitswesen und auf die Berufsfachschulen. Es lassen sich zudem Abhängigkeiten von der aktuellen Lage im Beschäftigungssektor erkennen: In Ländern mit überdurchschnittlich schwieriger Arbeitsmarktsituation gab es häufiger vollqualifizierende Bildungsangebote im außerbetrieblichen bzw. schulischen Bereich. Besonders oft wurden hier auch berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und Angebote aus dem Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit umgesetzt . Trotz der zusätzlichen Bildungsangebote im Berufsvorbereitungsbereich wurden in diesen Ländern tendenziell mehr Jugendliche registriert, die am Ende des Jahres zu den noch nicht vermittelten Bewerbern zählten bzw. als arbeitslos registriert waren. Bei der Interpretation des in **Übersicht 20** ausgewiesenen relativen Anteils arbeitsloser Jugendlicher ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei nicht um Arbeitslosenquoten handelt. Denn es wird in diesem Fall nicht auf die abhängig Beschäftigten prozentuiert, sondern, wie oben ausgeführt, auf die durchschnittliche Jahrgangsstärke der 16- bis unter 20-jährigen.

Veränderungen gegenüber 2001

Bundesweit nahm die relative Bedeutung der betrieblichen BBiG/HWO-Ausbildung relativ gegenüber 2001 ab (um -47 von 602 auf nunmehr rechnerisch 555 Ausbildungen je 1.000 Jugendliche). Dagegen stiegen die Anteile der berufsvorbereitenden Maßnahmen (+17), der berufsfachschulischen Ausbildungsgänge, die eine Grundbildung vermitteln (+10), der vollqualifizierenden berufsfachschulischen Ausbildungen außerhalb BBiG/HwO (+10) und die der Studienanfänger (+13). Der Anteil der am 31. Dezember arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren ging leicht zurück (-7). Wie für die Einmündungszahlen insgesamt, so gilt allerdings auch für die Veränderungsraten, dass die Unterschiede zwischen den Ländern beträchtlich waren[103].

2.2 Berufsausbildung im dualen System

2.2.1 Schulische Vorbildung und Altersstruktur der Auszubildenden

Die schulische Vorbildung wird in der Berufsbildungsstatistik als der zuletzt erreichte allgemein bildende Schulabschluss von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ausgewiesen. Sofern vor Antritt der Berufsausbildung eine berufsbildende Vollzeitschule besucht wurde, wird diese als zuletzt besuchte Schule angegeben. Dies ist vor allem beim Anteil der Hauptschüler zu beachten, da viele von ihnen das Berufsgrundbildungsjahr oder das Berufsvorbereitungsjahr absolvieren.

Auszubildende mit und ohne Hauptschulabschluss

Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag verfügten im Jahr 2002 32,9% über den Hauptschulabschluss. 2,8% der Auszubildenden haben die Hauptschule ohne diesen Abschluss verlassen (vgl. **Übersicht 21**). Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die Auszubildenden, die aus dem Berufsvorbereitungsjahr kommen (2,2%), häufig keinen Hauptschulabschluss haben. In den neuen Ländern und Berlin liegt der Anteil der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss mit 3,6% über dem in den alten Ländern (2,6%). Gegenüber dem Vorjahr (3,8%) hat der Wert in den neuen Ländern leicht abgenommen. In den neuen Ländern und Berlin kommen mehr Ausbildungsanfänger aus dem Berufsvorbereitungsjahr als in den alten Ländern (4,3% zu 1,5%).

Auszubildende mit oder ohne Hauptschulabschluss bilden im Handwerk absolut die größte Gruppe (50,9 bzw. 5,5%, vgl. **Übersicht 21**). Rechnet man noch die Auszubildenden aus dem Berufsgrundbildungsjahr und dem Berufsvorbereitungsjahr, die überwiegend von Hauptschülern und Hauptschülerinnen besucht werden, dazu, beträgt deren Anteil im Handwerk mehr als 60%. Auf ähnlich hohe Anteile kommen nur noch die Haus- sowie die Landwirtschaft, allerdings mit deutlich geringeren absoluten Zahlen. Auszubildende mit Hauptschulabschluss werden vor allem in Berufen des Handwerks ausgebildet (Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Friseur/Friseurin, Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, vgl. **Übersicht 22**). Darüber hinaus sind die Einzelhandelsberufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer/Verkäuferin von Bedeutung. Den höchsten Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (69,1%) weist der Beruf Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk auf, in dem vor allem junge Frauen ausgebildet werden. Für die männlichen Jugendlichen sind Bäcker und Fleischer mit ähnlich hohen Quoten zu nennen, die jedoch nicht so starke Besetzungen aufweisen. Wie im Vorjahr umfassen die zehn am häufigsten von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss gewählten Berufe ca. 42% aller Hauptschüler mit Abschluss.

Auch die meisten Hauptschüler ohne Abschluss erlernen handwerkliche Berufe wie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Friseur/Friseurin oder Tischler/Tischlerin. Viele Hauptschüler ohne Abschluss werden auch in Berufen nach § 48 BBiG und § 42b HwO (Regelungen für die Ausbildung Behinderter) ausgebildet. In der Hauswirtschaft betrifft dies vor allem den Beruf Hauswirtschaftlicher Helfer/Hauswirtschaftliche Helferin. Die zehn am häufigsten gewählten Berufe umfassen 59% aller Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss. In nahezu den gleichen Berufen wurden auch Abgänger und Abgängerinnen aus dem Berufsvorbereitungsjahr ausgebildet, die ebenfalls überwiegend nicht über einen Hauptschulabschluss verfügen (vgl. **Übersicht 23**).

Auszubildende mit Realschulabschluss

Mehr als ein Drittel der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag (37,4%) besitzt einen Realschulabschluss, über den auch die meisten Auszubildenden verfügen, die von Berufsfachschulen kommen (8,4%). Beide Gruppen zusammen genommen ergeben über 45% und damit den höchsten Anteil im dualen System. Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen sind in den neuen Ländern und Berlin kaum vertreten (2,4%, alte Länder 10,1%). Im Bereich

[103] Eine Tabelle mit den Veränderungen und aktualisierte Daten für 2001 sind auf den Internetseiten des BIBB in der Rubrik „Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – Statistische Analysen zur ‚Ersten Schwelle'" abrufbar. Die Adresse lautet: www.bibb.de/redaktion/erste_schwelle/index.htm.

Übersicht 21: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Ausbildungsbereichen 2001 und 2002 in Prozent

Ausbildungsbereich	Auszubildende mit der schulischen Vorbildung[1]													
	Hauptschule ohne Abschluss		Hauptschule mit Abschluss		Realschul- oder gleichwertiger Abschluss		Hochschul-/Fachhochschulreife		Schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule		Berufsvorbereitungsjahr	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Industrie und Handel	1,0	1,1	24,5	25,1	38,2	38,6	20,2	19,2	1,6	1,6	12,2	12,2	2,2	2,2
Handwerk	5,1	5,5	50,7	50,9	29,3	29,0	3,9	3,8	5,2	4,6	3,6	3,6	2,2	2,6
Landwirtschaft	9,2	8,7	39,7	41,1	31,3	31,7	8,7	8,0	6,9	5,9	2,3	1,7	1,9	2,8
Öffentlicher Dienst	0,1	0,1	6,5	6,3	64,5	65,7	23,9	23,0	1,7	0,6	3,2	4,2	0,2	0,1
Freie Berufe	0,8	0,9	22,0	22,2	55,4	55,2	16,3	16,7	0,5	0,4	4,8	4,3	0,2	0,2
Hauswirtschaft[2]	27,1	26,7	40,1	41,6	6,9	6,7	0,5	0,7	4,3	3,6	10,1	9,8	10,9	10,9
Seeschifffahrt	0,7	1,3	19,3	11,9	51,4	67,9	27,9	17,6	0,7	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Alle Bereiche	**2,6**	**2,8**	**32,5**	**32,9**	**37,1**	**37,4**	**14,5**	**13,9**	**2,8**	**2,5**	**8,4**	**8,4**	**2,1**	**2,2**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 19, Seite 81

[1]) Auszubildende sind nur einmal aufgeführt, wobei sie entweder nach dem zuletzt erreichten Schulabschluss oder nach der zuletzt besuchten Schule zugeordnet worden sind. Prozentuierung ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe" (Hochrechnung). Die Kategorie „Sonstige Schulen" wurde zu zwei Drittel auf Hauptschulen mit Abschluss und zu einem Drittel auf Berufsfachschulen aufgeteilt.

[2]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 22: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2002 und Vergleich mit 2001 [1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	2001	2002	2001	2002
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	11.951	10.726	37,3	37,2
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	10.812	10.582	49,5	50,3
Friseur/-in	10.732	9.382	56,2	50,3
Maler und Lackierer/-in	9.942	9.307	63,4	62,7
Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	7.606	7.764	68,8	69,1
Verkäufer/-in	7.683	7.731	53,9	54,3
Koch/Köchin	7.224	7.076	44,7	46,0
Elektroinstallateur/-in	6.181	5.480	46,1	46,1
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r) [2])	5.488	5.136	37,7	36,9
Metallbauer/-in	5.293	4.946	57,4	57,0

Vgl. Berufbildungsbericht 2003, Übersicht 21, Seite 82

[1]) Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“ (Hochrechnung)
[2]) Einschließlich Zahnarzthelfer/-in

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Industrie und Handel stellen Auszubildende mit Realschulabschluss die größte Gruppe (38,6%) dar. Im Öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen kommt mehr als die Hälfte der Auszubildenden von Realschulen oder besitzt vergleichbare Abschlüsse. 29,0% der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag im Handwerk haben den Realschulabschluss. Das Berufswahlspektrum von diesen Schulabsolventen ist vergleichsweise groß. Lediglich 35,2% verteilen sich auf die zehn von ihnen am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe. Darunter befinden sich auch gewerbliche Berufe wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin und Koch/Köchin (vgl. **Übersicht 24**). Die meisten Berufe gehören dem Bürobereich (Bürokaufmann/Bürokauffrau, Industriekaufmann/Industriekauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation), dem Handelsbereich (Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel) und dem Gesundheitsbereich (Arzthelfer/Arzthelferin, Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte) an. In den neuen Ländern und Berlin haben besonders viele Realschüler und Realschülerinnen den Beruf Koch/Köchin gewählt (Anteil 48,5%, alte Länder 28,5%).

Übersicht 23: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen ohne Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2002 und Vergleich mit 2001 [1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger ohne Hauptschulabschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	2001	2002	2001	2002
	Anzahl		Prozent	
Maler und Lackierer/-in	1.607	1.615	10,3	10,9
Friseur/-in	637	637	3,3	3,8
Tischler/-in	625	563	4,7	4,8
Metallbauer/-in	550	552	6,0	6,4
Bäcker/-in im Handwerk	419	462	6,7	7,7
Verkäufer/-in	430	443	3,0	3,1
Behindertenberufe im Handwerk [2])	2.117	2.200	54,5	51,1
Behindertenberufe im Bereich Industrie und Handel [3])	892	1.130	18,0	20,2
Behindertenberufe in der Hauswirtschaft [3])	1.053	1.082	44,9	41,9
Behindertenberufe in der Landwirtschaft [3])	923	837	57,0	51,5

Vgl. Berufbildungsbericht 2003, Übersicht 22, Seite 83

[1]) Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“ (Hochrechnung)
[2]) Ausbildungsberufe nach § 42b HwO
[3]) Ausbildungsberufe nach § 48 BBiG

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 24: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Realschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe 2002 und Vergleich mit 2001 [1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Realschulabschluss abschluss		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	2001	2002	2001	2002
	Anzahl		Prozent	
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	12.431	10.949	38,8	38,5
Bürokaufmann/-frau (Industrie und Handel/Handwerk)	11.765	10.523	44,3	43,9
Arzthelfer/-in	9.762	9.819	60,7	59,9
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r) [2])	7.890	7.633	54,2	54,8
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	7.730	7.347	35,4	34,9
Industriekaufmann/-frau	6.676	5.991	32,1	32,1
Rechtsanwaltsfachangestellte(r) [3])	5.883	5.720	63,7	63,1
Koch/Köchin	5.971	5.630	37,0	36,6
Hotelfachmann/-frau	5.795	5.594	45,5	46,1
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	5.796	5.502	47,2	47,0

Vgl. Berufbildungsbericht 2003, Übersicht 23, Seite 84

[1]) Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Einbeziehung der Kategorie „ohne Angabe“ (Hochrechnung)

[2]) Einschließlich Zahnarzthelfer/-in

[3]) Einschließlich Notarfachangestellte(r)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung,Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Auszubildende mit Studienberechtigung

Rund 79.000 Studienberechtigte, das sind 13,9% aller Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen, haben im Jahr 2002 eine Ausbildung im dualen System begonnen. Gegenüber dem Vorjahr (14,5%) ist der Wert deutlich niedriger. Seit 1998 (16,7%) sinkt dieser Wert kontinuierlich, das bedeutet in absoluten Zahlen ein Rückgang von mehr als 23.000 Auszubildenden (von 102.065 in 1998 auf 78.761 in 2002). In den 90er Jahren war der Anteil der Studienberechtigten bis 1998 kontinuierlich angestiegen. In den alten Ländern liegt im Jahre 2002 der Wert mit 14,5% wesentlich höher als in den neuen Ländern und Berlin (11,5%). In Industrie und Handel haben 19,2%, bei den Freien Berufen 16,7% und im Öffentlichen Dienst 23,0% eine Studienberechtigung. Die Ausbildung von Studienberechtigten ist auf wenige Berufe konzentriert (vgl. **Übersicht 25**). Zehn Berufe umfassen bereits 52% der Auszubildenden mit Studienberechtigung. Diese sind fast ausschließlich dem kaufmännischen und dem Bürobereich zuzuordnen. Der 1997 geschaffene Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin nimmt mit einem Anteil an Studienberechtigten von 47,7% einen vorderen Platz ein. In den ersten Jahren nach dem Inkrafttreten des Ausbildungsberufs war der Abiturientenanteil wesentlich höher. Dies lässt darauf schließen, dass im Zuge der Steigerung der Auszubildendenzahlen zunehmend auch Jugendliche mit anderen Schulabschlüssen ausgebildet werden. Im Beruf Bankkaufmann/Bankkauffrau ist der Anteilswert der Auszubildenden mit Studienberechtigung erneut zurückgegangen. Er liegt mit 55,0% jedoch immer noch sehr hoch (Vorjahr 59,2%, im Jahr 2000: 64,3%). In den neuen Ländern und Berlin haben Auszubildende in diesem Beruf sogar zu 71% eine Studienberechtung. Bei einigen zahlenmäßig gering besetzten Berufen wie Werbekaufmann/Werbekauffrau, Buchhändler/Buchhändlerin, Luftverkehrskaufmann/Luftverkehrskauffrau und Verlagskaufmann/Verlagskauffrau liegt die Abiturientenquote bei 69% und höher. Allerdings sind in den meisten dieser Berufe die Quoten gegenüber den Vorjahren nicht mehr angestiegen. Die Quoten der Auszubildenden mit Studienberechtigung sind in den Stadtstaaten Hamburg, Bremen und Berlin – bedingt durch die höheren Anteile der Studienberechtigten im allgemein bildenden Schulwesen dieser Länder – überdurchschnittlich hoch.

Schulische Vorbildung der Auszubildenden in den neuen Berufen

Die informationstechnischen Berufe wurden sehr häufig von Realschülern und Studienberechtigen gewählt (vgl. **Übersicht 26**). Insbesondere bei den Berufen Fachinformatiker/Fachinformatikerin und Informatikkaufmann/Informatikkauffrau haben viele die Hoch- oder Fachhochschulreife (47,7% bzw. 41,4%). Allerdings sind diese Anteile im Zuge der Steigerung der Auszubildendenzahlen zurückgegangen, sie lagen beim Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin im Jahr 1997 noch bei 60,5%. Ähnliches gilt für den Beruf Informatikkaufmann/Informatikkauffrau. In den IT-Berufen sind auch Hauptschüler und Hauptschülerinnen mit Abschluss vertreten. Beim Beruf IT-Elektroniker/IT-Elektronikerin beträgt der Anteil 9,0%, beim Beruf IT-Kaufmann/IT-Kauffrau 8,6%. Überdurchschnittlich viele Auszubildende kommen bei den IT-Berufen auch von den beruflichen Schulen, zumeist Berufsfachschulen (13,7%). Die Informatikkaufleute sind hier zu einem Anteil von 18,8% vertreten. Auch die Ausbildungsberufe der Mediengestaltung weisen hohe Anteile an Studienberechtigten auf. So haben bei den Mediengestaltern in Bild und Ton die Auszubildenden zu 69,6%, bei den Mediengestaltern für Digital- und Printmedien der Fachrichtung Medienberatung 56,3% und der Fachrichtung Mediendesign 52,3% eine Studienberechtigung. Mit 76,2% erreicht der Beruf Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien den höchsten Anteil an Studienberechtigten. Die neuen gewerblichen Berufe Fassadenmonteur, Spezialtiefbauer/Spezialtiefbauerin und Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin haben hohe Anteile

Übersicht 25: Die zehn am häufigsten von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen mit Studienberechtigung gewählten Ausbildungsberufe 2002 und Vergleich mit 2001 [1])

Ausbildungsberuf	Ausbildungsanfänger mit Studienberechtigung		Anteil an allen Ausbildungsanfängern des Berufs	
	2001	2002	2001	2002
	Anzahl		Prozent	
Bankkaufmann/-frau	10.091	8.143	59,2	55,0
Industriekaufmann/-frau	8.590	7.485	41,3	40,1
Steuerfachangestellte(r)	4.108	3.989	48,5	49,8
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	4.558	3.951	28,0	27,0
Fachinformatiker/-in	4.979	3.897	47,4	47,7
Bürokaufmann/-frau (Industrie und Handel/Handwerk)	3.837	3.617	14,5	15,1
Versicherungskaufmann/-frau	3.062	2.891	54,1	52,4
Hotelfachmann/-frau	2.445	2.371	19,2	19,5
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	2.487	2.344	20,3	20,0
Rechtsanwaltsfachangestellte(r) [2])	2.228	2.265	24,1	25,0

Vgl. Berufbildungsbericht 2003, Übersicht 24, Seite 84

[1]) Prozentanteile ohne Einbeziehung der Kategorie „“ohne Angabe“„ (Hochrechnung)“
[2]) Einschließlich Notarfachangestellte(r)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Hauptschüler und Hauptschülerinnen. Der neue Beruf des Bodenlegers bzw. der Bodenlegerin wurde mit 61,1% von Hauptschulabsolventen gewählt.[104] Dagegen überwiegen bei den Elektroanlagenmonteuren und insbesondere bei den Mechatronikern die Anteile der Realschüler (45,0% bzw. 69,1%). Einen hohen Anteil von Hauptschülern und Hauptschülerinnen (23,9%) hat auch der informationstechnische Beruf des Handwerks Informationselektroniker/Informationselektronikerin. Der Beruf Fachkraft für Schutz und Sicherheit wurde zu 31,4% von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss gewählt.

Altersstruktur der Auszubildenden

Im Zeitraum 1970 bis 1990 nahm das durchschnittliche Alter der Auszubildenden um mehr als zwei Jahre von 16,6 auf 19,0 Jahre zu, stagniert aber seither. Erst in jüngster Zeit ist wieder ein leichter Anstieg auf derzeit 19,3 Jahre zu beobachten. War 1970 nur etwa ein Fünftel (22%) 18 Jahre und älter, so sind es gegenwärtig drei von vier Auszubildenden (75%). Und während früher weibliche Jugendliche im Durchschnitt jünger waren, kehrt sich dies erstmalig 1996 um. Weibliche Auszubildende sind derzeit geringfügig älter (19,3) als männliche (19,2). Das geht im Wesentlichen auf eine im Schnitt höhere schulische Qualifikation zurück (vgl. **Übersicht 27**).

Übersicht 26: Teilzeitberufsschüler nach Alter und Geschlecht [1])

Jahr	durchschnittliches Alter in Jahren		
	männlich	weiblich	insgesamt
1970	16,8	16,4	16,6
1975	17,1	16,8	16,9
1980	17,6	17,5	17,6
1985	18,2	18,2	18,2
1990	19,0	19,0	19,0
1995	19,0	19,0	19,0
2000	19,0	19,1	19,1
2002	19,2	19,3	19,3

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Seite 87, Übersicht 26

[1]) Die Berechnung des Durchschnittsalters basiert auf der Berufsschulstatistik.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, berufliche Schulen 1970 und folgende Jahrgänge; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Seit 1993 wird von der Berufsbildungsstatistik auch das Alter der Ausbildungsanfänger erfasst. Danach waren im Jahre 2002 die Ausbildungsanfänger im Durchschnitt 18,6 Jahre alt und in den alten Bundesländern (18,7 Jahre) um knapp ein halbes Jahr älter als in den neuen Ländern (18,3 Jahre). Etwa 40 Prozent (41%) aller Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind unter 18 Jahre alt. Am stärksten vertreten sind unter den Neuanfängern mit 24 Prozent die 17-Jährigen. Der Altersaufbau ist in den einzelnen Ausbildungsberufen sehr unterschiedlich. Er spiegelt im Wesentlichen die schulische Vorbildung der Jugendlichen in den Berufen wider.

Auf der Grundlage der Altersstruktur der Neuabschlüsse, lässt sich der Anteil der eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmenden Jugendlichen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung ermitteln. Bei den 20-Jährigen sinkt der Anteil auf 10,2% und bei den über 23-Jährigen auf 2,0%. Für das Jahr 2002 betrug der Anteil der Ausbildungsbeteiligung 60,5%, das ist eine weitere Abnahme gegenüber den Vorjahren (2000: 67,2%, 2001: 65,5%)[105]. Die rückläufige Ausbildungsbeteiligung verweist ebenso wie das steigende Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger auf einen enger werdenden Ausbildungsmarkt.

[104] Die Auszubildenden werden nahezu ausschließlich im Handwerk ausgebildet.

[105] Vgl. zu den Einschränkungen bei der Berechnung , Althoff, H.:“ Die statistische Erfassung der neuen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsabbrecher“ – Zwei ungelöste Probleme der Berufsbildungsstatistik. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, 1997, Seite 410.

Übersicht 27: Anteil der Jugendlichen mit neuen Ausbildungsverträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung und den neuen Verträgen insgesamt für das Jahr 2002

Altersjahrgang	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und ältere	16- bis 24-Jährige und ältere
Wohnbevölkerung im Jahre 2001 in Tausend	911,4	910,9	922,2	955,8	963,2	978,8	939,3	936,6	936,2	8.454,5
Wohnbevölkerung im Jahre 2002 in Tausend	945,1	916,5	917,9	934,5	969,9	976,4	992,8	953,0	948,9	8.555,0
Auszubildende mit neuen Verträgen 2001 in Tausend	110,6	150,7	109,9	80,4	61,9	39,6	21,2	12,3	22,9	609,6
Auszubildende mit neuen Verträgen 2002 in Tausend	99,3	134,7	102,5	75,0	59,0	38,0	22,2	12,6	24,9	568,1
Anteil der Auszubildenden mit neuen Verträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung in Prozent (2001)	12,1	16,5	11,9	8,4	6,4	4,0	2,3	1,3	2,4	65,5
Anteil der Auszubiildenden mit neuen Verträgen an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung in Prozent (2002)	10,5	14,7	11,2	8,0	6,1	3,9	2,2	1,3	2,6	60,5
Altersverteilung der Auszubildenden mit neuen Verträgen in Prozent (2002)	17,5	23,7	18,0	13,2	10,4	6,7	3,9	2,2	4,4	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Seite 88, Übersicht 27

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 2001 und 2002 / Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung 2001. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

2.2.2 Ausländische Auszubildende

Die Zahl der Auszubildenden ausländischer Herkunft nahm gegenüber dem Vorjahr um 7.082 ab (-7,7%) und betrug insgesamt 85.218 (vgl. **Übersicht 28**). Auch ging der Anteil der ausländischen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr erneut zurück, nämlich von 6,8% auf 6,5%. Da in den neuen Ländern sehr wenige ausländische Jugendliche im entsprechenden Alter leben, wird die Anteilsberechnung dabei nur für die alten Länder und Berlin durchgeführt. Ausländische Jugendliche waren im dualen System der Berufsausbildung deutlich unterproportional vertreten, denn der Anteil der ausländischen Personen im Alter von 15 bis unter 18 Jahren an allen Personen in dieser Altersgruppe betrug im Jahr 2002 in den alten Ländern (inklusive Berlin) ca. 10%.

Besorgniserregend ist insbesondere der erhebliche Rückgang der Ausbildungsquote in den letzten zehn Jahren um insgesamt rund 10 Prozentpunkte, der auch überproportional zu den deutschen Jugendlichen ausfiel. Lag die Ausbildungsquote bei ausländischen Jugendlichen 1994 noch bei 43,5%, so sank sie auf 34% in Jahr 2002 (der Rückgang bei den deutschen Jugendlichen betrug rund 6 Prozentpunkte von 69,7% auf 63,5%)[106]. Dem Problem der Ausbildungslosigkeit ausländischer Jugendlicher ist in den nächsten Jahren verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen. Dazu leistet das Programm des BMBF „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF)“ einen wichtigen Beitrag (vgl. **Kapitel 3.5.2**).

Unter den Auszubildenden ausländischer Herkunft bildeten die Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit die größte Gruppe (39%). Gegenüber dem Vorjahr war ihre Zahl um 3.994 niedriger (-10,7%) und betrug 33.171. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Zahl von Einbürgerungen weiterhin auf hohem Niveau verblieben ist. Auch bei allen anderen Nationalitäten sank die Zahl der Auszubildenden. Nur ungefähr jeder fünfte ausländische Auszubildende kam aus einem Land der Europäischen Union. Mit 9.851 Auszubildenden bilden dabei die Italiener die stärkste Gruppe. Neben den türkischen Auszubildenden kamen aus Nicht-EU-Staaten Europas Auszubildende in größerer Anzahl aus Jugoslawien (Serbien und Montenegro, 5.559), Kroatien (3.912), Bosnien-Herzegowina (2.254), Polen (2.083) und aus Marokko (1.202).

Im Bereich Industrie und Handel wurden 39.664 ausländische junge Menschen ausgebildet, das sind 4.045 weniger als im Vorjahr. Damit ging auch der Ausländeranteil an allen Auszubildenden von 6,2% auf 5,8% zurück. Im Handwerk hatten 7,4% (Vorjahr 7,7%) der Auszubildenden eine ausländische Staatsbürgerschaft (31.477). Gegenüber dem Vorjahr ist diese Zahl wiederum deutlich niedriger (-3.517, -10,0%). Im Bereich der Freien Berufe (Ärzte, Apotheker, Rechtsanwälte u. a.) ist die Zahl der Auszubildenden mit ausländischer Herkunft entgegen der allgemeinen Entwicklung gestiegen (+4,8%) und betrug 12.291, das entsprach einem Anteil von 9,1% (Vorjahr 8,8%). Lediglich im Beruf der Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten hat im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der Auszubildenden mit ausländischer Herkunft um 115 abgenommen. Der höchste Anteil von Auszubildenden ausländischer Herkunft (12,1%) ist bei den pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten zu verzeichnen. Diese Zahlen zeigen, dass für ausländische Jugendliche, insbesondere für Mädchen, gute Chancen in dem Ausbildungsbereich der freien Berufe bestehen und die Bereitschaft der Betriebe und Praxen, ausländische Staatsangehörige auszubilden, durchaus vorhanden ist. Im öffentlichen Dienst und in der Landwirtschaft wurden dagegen nur sehr wenige Ausländer ausgebildet (2,5%, bzw. 1,3%).

Der Anteil der Frauen unter den ausländischen Auszubildenden betrug im Jahre 2002 43,5% und ist damit gegenüber dem Vorjahr (42,0%) wiederum angestiegen (vgl. **Übersicht 29**). Bei den deutschen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 41,0%. Dabei muss berücksichtigt werden, dass deutsche Frauen auch häufig Berufe im schulischen Bereich, insbesondere Berufe des Gesundheitswesens, wählen. Ausländische Frauen sind dort nur zu einem Anteil von knapp 5% vertreten.

Die meisten ausländischen Auszubildenden wurden in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet (41.100, 48,2%). Dieser Bereich ist allerdings von einem starken Rückgang gegenüber dem Vorjahr (-11,4%) betroffen. Die ausländischen Auszubildenden konzentrierten sich auf wenige Berufe. Die zehn Berufe, in die sie am häufigsten einmündeten, umfassten bereits 43% aller ausländischen Auszubildenden. In den meisten dieser Berufe gingen die Anteile ausländischer Auszubildender zurück (vgl. **Übersicht 30**). Ausnahmen sind hierbei die Berufe Arzthelfer/Arzthelferin sowie Zahnmedizinischer Fachangestellte/Zahnmedizinische Fachangestellte, deren Anteil im Jahre 2002 im Vergleich zum Vorjahr von 10,1% bzw. 9,8% auf 10,5% bzw. 10,4% gestiegen ist. Die weiblichen Jugendlichen fanden am häufigsten als Friseurin, Arzthelferin oder Zahnmedizinische Fachangestellte, die männlichen Jugendlichen als Kraftfahrzeugmechaniker oder Maler und Lackierer einen Ausbildungsplatz. Bei den Friseurinnen hatte jede siebte Auszubildende (14,2%) eine ausländische Staatsbürgerschaft. Allerdings ging dieser Wert gegenüber dem Vorjahr (14,9%) wiederum zurück. 1995 lag er noch bei 25%. In den Büroberufen, zu denen auch Berufe des öffentlichen Dienstes und der Banken gehören, hatten durchschnittlich 5,0% der Auszubildenden eine ausländische Staatsbürgerschaft. Bei den Bürokaufleuten wurde jedoch mit 6,7% ein höherer Wert erreicht.

In den gewerblich-technischen Berufen der Industrie betrug die Quote lediglich 5,5%. Der einzige stärker mit Ausbildungsstellen besetzte Beruf mit einem hohen Anteil von ausländischen Auszubildenden war der Teilezurichter/die Teilezurichterin (509 ausländische Auszubildende, 19,7%). In den Berufen des Handwerks gingen die absoluten Zahlen der Ausbildungsverhältnisse wie auch die Anteilswerte der ausländischen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr zurück. Zum Beispiel gab es im Jahre 2002 4.289 ausländische Jugendliche bei den Kraftfahrzeugmechanikern, im Jahre 2001 waren es noch 4.683 (-8,4%). Gleichzeitig verringerten sich auch die Anteilswerte (7,3% zu 7,6%).

Die Zahl der ausländischen Schüler und Schülerinnen an beruflichen Schulen betrug im Jahre 2002 194.328 (vgl. **Übersicht 31**). Dies ergab einen Ausländeranteil von 7,2%. Dieser Wert ist im Vergleich zum Vorjahr (7,4%) wiederum etwas niedriger. 59,0% der Schüler und Schülerinnen besuchte eine Teilzeitberufsschule. Hohe Ausländeranteile erreichten mit 9,1% wieder die Berufsfachschulen. Im Berufsvorbereitungsjahr und im Berufsgrundbildungsjahr waren 15,5% der Schüler und Schülerinnen ausländischer Herkunft. Diese Bildungsgänge werden häufig bei einem Mangel an Ausbildungsplätzen als Ausweichmöglichkeit, aber auch zur Verbesserung der Vermittlungschancen für einen betrieblichen Ausbildungsplatz besucht. Die Verteilung auf

[106] Nach der hier verwendeten Berechnungsmethode wird die Gesamtzahl der Auszubildenden zur Gesamtpopulation von drei Altersjahrgängen zwischen 15 und 18 Jahren in Beziehung gesetzt; die Berechnung ist in guter Näherung verwendtbar, sie ist aber mit geringeren Toleranzen zu interpretieren.

Übersicht 28: Ausländische Auszubildende nach Staatsangehörigkeit und Ausbildungsbereichen 1993 bis 2007

Jahr/Ausbildungsbereich	Insgesamt		Davon nach Land der Staatsangehörigkeit						
	Anzahl	Anteil an allen Auszubildenden in Prozent[1])	EU-Länder	Darunter			Türkei	Jugoslawien	Sonstige Staatsangehörigkeit[2])
				Griechenland	Italien	Spanien			
1993	126.283	9,4	27.239	6.514	11.493	2.897	56.101	22.903	20.040
1994	125.887	9,8	26.017	6.258	11.288	2.594	54.828	22.778	22.264
1995	121.312	9,7	24.348	5.677	10.675	2.405	51.385	22.540	23.039
1996	116.246	9,4	23.242	5.305	10.442	2.265	47.568	21.531	23.905
1997	110.061	8,7	22.442	5.024	10.305	2.160	44.592	19.157	23.870
1998	104.250	8,0	22.263	4.850	10.495	2.053	42.764	12.222	27.001
1999	100.899	7,5	22.092	4.814	10.816	1.889	42.013	10.025	26.769
2000	96.928	7,1	21.692	4.784	10.802	1.750	39.866	8.085	27.285
2001	92.300	6,8	20.966	4.700	10.538	1.514	37.165	6.793	27.376
2002	85.218	6,5	19.436	4.343	9.851	1.257	33.171	5.559	27.052
Ausbildungsbereiche 2002									
Industrie und Handel	39.664	5,8	9.558	2.105	4.611	792	15.745	2.193	12.168
Handwerk	31.477	7,4	7.375	1.719	4.060	329	12.185	2.446	9.471
Landwirtschaft	323	1,3	104	6	14	6	57	13	149
Öffentlicher Dienst	921	2,5	208	39	112	17	324	51	338
Freie Berufe	12.291	9,1	2.076	457	985	108	4.637	819	4.759
Hauswirtschaft[3])	539	6,0	115	17	69	5	222	37	165
Seeschifffahrt	3	–	–	–	–	–	–	–	–

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 28, Seite 89

[1]) Die Quote wurde berechnet für die alten Länder mit Berlin, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt. Die absoluten Zahlen beziehen sich jedoch auf Deutschland.
[2]) Einschließlich ohne Angabe
[3]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 29: Ausländische Auszubildende nach Berufsgruppen und Geschlecht 1993 bis 2002

Jahr	Insgesamt	Davon				
		In gewerblichen Ausbildungsberufen [1])	Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl			Prozent	Anzahl	Prozent
1993	126.283	81.324	81.256	64,3	45.027	35,7
1994	125.887	80.465	81.085	64,4	44.802	35,6
1995	121.312	76.630	77.867	64,2	43.445	35,8
1996	116.246	71.179	73.217	63,0	43.029	37,0
1997	110.061	64.981	68.081	61,9	41.980	38,1
1998	104.250	57.565	64.010	61,4	40.240	38,6
1999	100.899	55.108	60.838	60,3	40.061	39,7
2000	96.928	50.527	57.151	59,0	39.777	41,0
2001	92.300	46.374	53.523	58,0	38.777	42,0
2002	85.218	41.100	48.186	56,5	37.032	43,5

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 29, Seite 90

[1]) Hier sind die gewerblichen Berufe nicht gemäß der Abgrenzung des Statistischen Bundesamtes, sondern gemäß der Gliederung der Kammern erfasst.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

die Schularten zeigt, dass in den weiterführenden Zweigen des beruflichen Schulwesens wenige ausländische Jugendliche zu finden sind. Zum Beispiel sind ihre Anteile in Fachoberschulen und Fachschulen gering (5,6% bzw. 4,4%).

2.2.3 Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung

In der Berufsbildungsstatistik mit Stichtag 31. Dezember wird nicht zwischen Auszubildenden mit betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung unterschieden. Damit fehlt ein wichtiges Merkmal, ohne das exakte Angaben zur Entwicklung der Ausbildungsleistung von Wirtschaft und Verwaltung nicht möglich sind. Daten zur Zahl der betrieblichen Auszubildenden können jedoch auf indirektem Wege ermittelt werden. Hierzu wird von der Gesamtzahl aller Auszubildenden, die das Statistische Bundesamt ausweist, die Zahl der Auszubildenden herausgerechnet, die sich nach den Informationen der Bundesagentur für Arbeit

Übersicht 30: Die zehn am häufigsten von ausländischen Auszubildenden gewählten Ausbildungsberufe 2002 und Vergleich mit 2001

Ausbildungsberuf	Ausländische Auszubildende		
		Anteil an allen Auszubildenden des Berufs [1])	
	2002	2002	2001
	Anzahl	Prozent	
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	5.296	9,1	9,6
Friseur/-in	5.221	14,2	14,9
Arzthelfer/-in	4.585	10,5	10,2
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	4.289	7,2	7,6
Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r) [2])	3.800	10,4	9,8
Bürokaufleute (IH, Hw)	3.559	6,7	7,1
Maler und Lackierer/-in	2.965	9,9	10,5
Elektroinstallateur/-in	2.566	7,3	7,7
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	2.313	6,2	6,6
Verkäufer/-in	2.257	12,1	13,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 30, Seite 90

[1]) Die Quote wurde berechnet für die alten Länder mit Berlin, da es in den neuen Ländern kaum ausländische Auszubildende gibt

[2]) Einschließlich Zahnarzthelfer/-in

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 31: Ausländische Schüler an beruflichen Schulen 2002

Land der Staatsangehörigkeit	Ausländische Schüler und Schülerinnen									
	Insgesamt	Davon								
		Berufsschulen	Berufsvorbereitungsjahr/Berufsgrundbildungsjahr	Berufsaufbauschulen	Berufsfachschulen	Berufsoberschulen/Technische Oberschulen	Fachoberschulen	Fachgymnasien	Fachschulen	Fachakademien/Berufsakademien
EU-Staaten	**40.604**	**25.963**	**2.336**	**35**	**8.147**	**110**	**899**	**1.155**	**1.764**	**195**
Darunter:										
Griechenland	8.780	5.669	503	5	1.805	21	187	282	296	12
Italien	19.914	13.361	1.243	23	3.813	38	304	472	612	48
Niederlande	777	425	32	0	178	3	34	34	69	2
Portugal	3.283	1.872	270	2	804	1	78	106	146	4
Spanien	2.730	1.665	113	4	609	5	60	70	177	27
Sonstige europäische Staaten	**124.464**	**75.283**	**11.682**	**84**	**25.554**	**329**	**3.844**	**3.419**	**3.977**	**292**
Darunter:										
Bosnien-Herzegowina	5.686	3.660	363	11	1.018	29	188	182	223	12
Jugoslawien [1]	10 965	6.810	1.472	9	1.883	44	248	239	238	22
Kroatien	8.582	5.620	305	11	1.526	54	315	363	359	29
Polen	5.205	2.734	359	1	1.271	10	264	206	342	18
Türkei	78.051	47.536	7.497	45	16.595	143	2.295	1.950	1.973	17
Sonstige Staaten	**29.260**	**13.347**	**5.027**	**11**	**7.296**	**43**	**1.220**	**1.074**	**1.126**	**116**
Alle Staaten [2] Anzahl	**194.328**	**114.593**	**19.045**	**130**	**40.997**	**482**	**5.963**	**5.648**	**6.867**	**603**
Prozent [3]	**7,2**	**6,6**	**15,5**	**17,8**	**9,1**	**3,9**	**5,6**	**5,2**	**4,4**	**8,3**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 31, S. 91

[1]) Serbien und Montenegro
[2]) Einschließlich ohne Angabe und Staatenlose
[3]) In Prozent aller (einschl. deutscher) Schüler der jeweiligen Schulart

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 Berufliche Schulen; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

bzw. der Länder in außerbetrieblichen Maßnahmen und Sonderprogrammen befinden. In **Übersicht 32** sind die Ergebnisse mit länderspezifischen Angaben zusammengefasst. Dabei werden als „außerbetriebliche Auszubildende“ jene Jugendliche definiert, deren Ausbildung vollständig oder nahezu vollständig durch staatliche Programme bzw. Programme der Arbeitsverwaltung finanziert wird. Maßgeblich ist also die Finanzierungsform – und nicht der Lernort. Nicht wenige der Auszubildenden, die hier unter die Rubrik „außerbetrieblich“ fallen, erlernen ihren Beruf betriebsnah und in unmittelbarem Kontakt mit der realen Arbeitswelt[107].

Von den insgesamt 1.622.441 Auszubildenden Ende des Jahres 2002 wurden rund 1.475.990 (90,9%) betrieblich ausgebildet und 147.451 (9,1%) außerbetrieblich in dem oben definierten Sinne[108]. Zwischen den einzelnen Ländern gab es große Unterschiede. In Bayern lag die Zahl der außerbetrieblichen Auszubildenden bei lediglich 5.767 bzw. bei 2,2% aller 263.917 Auszubildenden. Dagegen wurden in Brandenburg rund 18.000 von insgesamt rund 52.800 bzw. 34,1% der Ausbildungsverhältnisse außerbetrieblich finanziert.

Der prozentuale Anteil betrieblicher und außerbetrieblicher Auszubildenden in den Ländern und im Bundesgebiet insgesamt entspricht nahezu dem des Vorjahres. Allerdings sind die absoluten Ausbildungsvertragszahlen gesunken. Insgesamt hat die Zahl aller betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden um 3,7% oder rund 62.200 abgenommen. Dabei wurden rund 53.400 Jugendliche weniger als im Vorjahr betrieblich ausgebildet (-3,5%). Die Zahl der außerbetrieblichen Verträge verringerte sich total um rund 8.900 (-5,7%). Dieser Rückgang resultiert insbesondere aus einer nicht unerheblichen Veränderung beim Jugend-Sofortprogramm (JuSoPro) der Bundesregierung. Befanden sich 2001 noch 16.631 Jugendliche in diesem Programm, so waren es 2002 nur noch 6.630 Ausbildungsverträge. Die kräftige Abnahme hängt damit zusammen, dass Teilnehmer des Programms aus den ersten, stark besetzten Jahrgängen inzwischen ihre Ausbildung beendet haben. Den mit Abstand größten Anteil an der außerbetrieblichen Ausbildung hat die Förderung sozial Benachteiligter und Lernbeeinträchtigter nach § 242 SGB III. Jedes zweite außerbetriebliche Lehrverhältnis ist auf diesem Wege zu Stande gekommen, insgesamt 74.360. Der Umfang der über § 242 SGB III finanzierten Plätze hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Gegenüber 2001 stieg die Zahl um +5,6% bzw. 3.900 Plätze an. Im Vergleich zu 1997 gab es sogar ein Plus von +53,8% bzw. 26.000 Plätze.

Den Zusammenhang zwischen der allgemeinen Lage auf dem Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt und der Intensität außerbetrieblicher Ausbildung zeigen regionale Analysen auf der Ebene der Bezirke der Agentur für Arbeit vor Ort. In **Übersicht 33** wird für das Jahr 2002 ausgewiesen, wie viele außerbetriebliche Stellen je 1.000 Schulabgänger neu zur Verfügung gestellt wurden und welche Einflüsse dabei die Lage im Beschäftigungssektor hat. Demnach wurden zum Beispiel in Gegenden mit einer Arbeitslosenquote von mindestens 15% dreißigmal mehr außerbetriebliche Stellen nach § 242 SGB III zur Verfügung gestellt als in Regionen mit einer Arbeitslosenquote von unter 6%. Von den verschiedenen außerbetrieblichen Maßnahmen und Programmen korreliert die Ausbildung sozial Benachteiligter bzw. Lernbeeinträchtigter nach § 242 SGB III am stärksten mit der allgemeinen Beschäftigungssituation[109].

2.2.4 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Bei den Vertragslösungen handelt es sich in der Regel nicht um endgültige Ausbildungsabbrüche, bei denen die betriebliche Berufsausbildung definitiv endet. In der Mehrzahl der Fälle wird vielmehr nur der Ausbildungsberuf oder der Ausbildungsbetrieb gewechselt (vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Seite 58). Bis zum Jahr 2000 nahm die Zahl der Vertragslösungen viele Jahre regelmäßig zu, seither ist jährlich ein leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu beobachten. Vorzeitig gelöst wurden im Jahr 2002 insgesamt 151.388 Ausbildungsverträge (vgl. **Übersicht 34**), das sind 4.200 oder 2,7% weniger als im Vorjahr[110]. Da die neuen Ausbildungsverträge in ähnlichem Ausmaße abnahmen wie die Vertragslösungen, stieg die Lösungsrate gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig (2001: 23,7%, 2002: 24,1%)[111]. Die Lösungsrate in den neuen Bundesländern liegt auch im Jahr 2002 (26,1%) wiederum über der in den alten Ländern (23,5%). Die Verteilung der Vertragslösungen auf die Ausbildungsjahre hat sich im Vergleich zum Vorjahr wenig geändert. Im Jahr 2002 wurden die Hälfte der Verträge (50%) im ersten Ausbildungsjahr, ein knappes Drittel (31%) im zweiten und ein knappes Viertel (17%) der Verträge im dritten Jahr gelöst. Der Rest (2%) entfiel auf das vierte Ausbildungsjahr. Etwa ein Viertel aller Vertragslösungen (24%) wurde in der Probezeit vollzogen.

Der Anteil der gelösten Ausbildungsverträge ist im Bereich des öffentlichen Dienstes (8,6%) vergleichsweise gering, etwa durchschnittlich in den Bereichen von Industrie / Handel (21,2%) und der Landwirtschaft (23,0%), während er in den übrigen Bereichen zum Teil deutlich darüber liegt (vgl. **Übersicht 35**). In den neuen Bundesländern sind die Lösungsraten insgesamt zwar etwas höher, in einer Reihe von Ausbildungsbereichen wie im Handwerk, in der Landwirtschaft und im Öffentlichen Dienst jedoch etwas geringer als in den alten Bundesländern. Die zum Teil stark voneinander

[107] Berücksichtigt werden neben Jugendlichen, die sich in den von der Bundesagentur für Arbeit finanzierten außerbetrieblichen Maßnahmen befinden (Benachteiligten- und Behindertenausbildung), Auszubildende im Rahmen des Artikel 4 des Sofortprogramms zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, Auszubildende im Bund-Länder-Programm Ost und Teilnehmer an den ergänzenden Maßnahmen der neuen Länder und des Landes Berlin. Einzelheiten zu diesen Programmen enthält **Kapitel 1.1** sowie **Kapitel 3.4**.

[108] Bei den Berechnungen in Übersicht 2.2.3/1 wurden die außerbetrieblichen Plätze aus der Freien Förderung der Arbeitsämter nach § 10 SGB III nicht berücksichtigt (bundesweit 2001: 1.750 Plätze; 2002: 1.946 Plätze). Ebenfalls nicht enthalten sind außerbetriebliche Stellen aus dem Landesprogramm Nordrhein-Westfalen. Erstmalig einbezogen wurden dagegen staatlich finanzierte Plätze aus Länderprogrammen in Hamburg und Hessen.

[109] Vgl. Ulrich, J.G. (2003): Benachteiligung – was ist das? Theoretische Überlegungen zu Stigmatisierung, Marginalisierung und Selektion. In: Lappe, L. (Hrsg.): Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben. München. Seiten 21–35

[110] Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 2.1.4, Seite 93

[111] Die Berechnung der Vertragslösungsraten wurden umgestellt. Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträge setzen sich nunmehr aus den am 31. Dezember bestehenden neuen Verträgen zusammen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. – Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Vertragslösungen entstammen. Das neue Berechnungsverfahren reagiert genauer auf wechselnde Jahrgangsstärken und wird detailliert dargestellt in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, 2002, Seite 52. – Generell ist anzumerken, dass die Vertragslösungsraten wegen der Überhöhung der neuen Ausbildungsverträge durch die nach Vertragslösungen eingegangener neuer Verträge, etwas zu gering ausfallen. Der Fehler bewegt sich in der Größenordnung von etwa zwei bis drei Prozentpunkten.

Übersicht 32: Zahl der betrieblichen und außerbetrieblichen Auszubildenden zum 31. Dezember 2002 nach Ländern[1])

	Auszubildende zum 31. Dezember 2002															
	Insgesamt		Davon im Bereich:										außerbetrieblich insgesamt		betrieblich	
			Bund-Länder-Programme Ost		Ergänzende Länder-maßnahmen		JuSoPro Artikel 4		§ 242 SGB III		Reha-Ausbildung § 102 SGB III					
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Baden-Württemberg	204.393	100,0	0	0,0	0	0,0	15	0,0	2.801	1,4	4.777	2,3	7.593	3,7	196.800	96,3
Bayern	263.917	100,0	0	0,0	0	0,0	101	0,0	2.519	1,0	3.147	1,2	5.767	2,2	258.150	97,8
Berlin	59.183	100,0	3.830	6,5	1.953	3,3	624	1,1	5.397	9,1	1.302	2,2	13.106	22,1	46.077	77,9
Brandenburg	52.783	100,0	5.381	10,2	1.867	3,5	1.093	2,1	7.950	15,1	1.721	3,3	18.012	34,1	34.771	65,9
Bremen	15.250	100,0	0	0,0	0	0,0	163	1,1	655	4,3	195	1,3	1.013	6,6	14.237	93,4
Hamburg	32.900	100,0	0	0,0	619	1,9	21	0,1	968	2,9	364	1,1	1.972	6,0	30.928	94,0
Hessen	108.971	100,0	0	0,0	890	0,8	310	0,3	2.405	2,2	1.990	1,8	5.595	5,1	103.376	94,9
Mecklenburg-Vorpommern [2])	46.149	100,0	4.330	9,4	250	0,5	699	1,5	8.269	17,9	502	1,1	14.050	30,4	32.099	69,6
Niedersachsen	151.091	100,0	0	0,0	0	0,0	347	0,2	4.432	2,9	2.436	1,6	7.215	4,8	143.876	95,2
Nordrhein-Westfalen [3])	329.899	100,0	0	0,0	0	0,0	855	0,3	7.574	2,3	3.363	1,0	11.792	3,6	318.107	96,4
Rheinland-Pfalz	77.152	100,0	0	0,0	0	0,0	121	0,2	1.883	2,4	1.129	1,5	3.133	4,1	74.019	95,9
Saarland	21.163	100,0	0	0,0	0	0,0	50	0,2	731	3,5	197	0,9	978	4,6	20.185	95,4
Sachsen	94.852	100,0	9.618	10,1	184	0,2	1.206	1,3	13.557	14,3	979	1,0	25.544	26,9	69.308	73,1
Sachsen-Anhalt	58.920	100,0	7.060	12,0	761	1,3	299	0,5	6.968	11,8	1.864	3,2	16.952	28,8	41.968	71,2
Schleswig-Holstein	50.898	100,0	0	0,0	0	0,0	94	0,2	1.561	3,1	550	1,1	2.205	4,3	48.693	95,7
Thüringen	54.920	100,0	3.687	6,7	279	0,5	632	1,2	6.690	12,2	1.236	2,3	12.524	22,8	42.396	77,2
Alte Länder	**1.255.634**	**100,0**	**0**	**0,0**	**1.509**	**0,1**	**2.077**	**0,2**	**25.529**	**2,0**	**18.148**	**1,4**	**47.263**	**3,8**	**1.208.371**	**96,2**
Neue Länder und Berlin	**366.807**	**100,0**	**33.906**	**9,2**	**5.294**	**1,4**	**4.553**	**1,2**	**48.831**	**13,3**	**7.604**	**2,1**	**100.188**	**27,3**	**266.619**	**72,7**
Bundesgebiet	**1.622.441**	**100,0**	**33.906**	**2,1**	**6.803**	**0,4**	**6.630**	**0,4**	**74.360**	**4,6**	**25.752**	**1,6**	**147.451**	**9,1**	**1.474.990**	**90,9**

[1]) Bei den Berechnungen werden die außerbetrieblichen Plätze aus der Freien Förderung der Arbeitsämter nicht berücksichtigt (bundesweit 2002 rund 1.950 Plätze).
[2]) Die Angaben zu den Bund-Länder-Programmen Ost beziehen sich in Mecklenburg-Vorpommern auf den Stand 01.03.2003.
[3]) Die außerbetrieblichen Stellen aus dem Landesprogramm NRW sind nicht enthalten.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, Angaben der Länder, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 33: Die mittlere Zahl der gemeldeten außerbetrieblichen Ausbildungsstellenangebote je 1.000 Schulabgänger in Abhängigkeit von der Arbeitslosenquote in den Regionen (Stichtag: 30. September 2002)

	Arbeitslosenquote in der Region im September 2002					
	bis 5,9 %	6,0 % bis 8,9 %	9,0 % bis 11,9 %	12,0 % bis 14,9 %	15,0 % und mehr	Alle Regionen
Benachteiligtenstellen nach § 242 SGB III	3	10	16	40	90	28
Reha-Stellen nach § 102 SGB III	14	10	7	16	19	12
Artikel 4/Jugend-Sofortprogramm	0	1	3	5	9	3
Bund-Länder-Programme Ost	0	0	0	20	76	16
Außerbetriebliche Plätze insgesamt	17	21	26	81	195	58
Zahl der Regionen/Arbeitsamtsbezirke	23	66	42	12	33	176

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

abweichenden Vertragslösungsraten zwischen den Ausbildungsbereichen resultieren auch aus unterschiedlichen Betriebsgrößen. Da Vertragslösungen besonders häufig auf Spannungen zwischen Ausbildern und Auszubildenden zurückgehen[112], sind Klein- und Mittelbetriebe eher betroffen. Das Problem ist hier kaum durch Versetzung innerhalb der Betriebe zu lösen. Großbetriebe sind demgegenüber wegen der vergleichsweise sicheren Arbeitsplätze, der höheren Sozialleistungen und guter Übernahmechancen nach der Ausbildung bei den Jugendlichen begehrt. Sie haben daher günstige Auswahlmöglichkeiten unter den nachfragenden Jugendlichen, was zur Senkung der Vertragslösungsraten beiträgt. Ähnliches gilt für die einzelnen Ausbildungsberufe. Ein hoher Beliebtheitsgrad der Berufe bedingt günstigere Selektionschancen und damit auch niedrigere Vertragslösungsraten[113].

Die Spannweite der Vertragslösungsraten zwischen den Bundesländern ist erheblich. Sie reicht von knapp 20% (Baden-Württemberg 18,8%) bis nahezu 30% (Berlin 28,9%, Schleswig-Holstein 28,4%) (vgl. **Übersicht 36**). Die Lösungsraten der Frauen sind generell etwas höher als die der Männer (vgl. **Übersicht 37**). Das im vergangenen Jahrzehnt in fast allen Ausbildungsbereichen gestiegene Niveau der Vertragslösungsraten hatte mehrere Ursachen[114]. Das höhere Alter der Auszubildenden und die bessere schulische Vorbildung der Jugendlichen sind wesentliche Gründe (vgl. **Kapitel 2.2.1**). Die Ausbildung wird von diesen Jugendlichen kritischer beurteilt und der Ausbildungsvertrag kann gegebenenfalls auch ohne Einwilligung der Eltern gelöst werden. Der hohe Anteil von Vertragslösungen in der Probezeit geht zu einem erheblichen Teil auf nicht erfüllte Erwartungen hinsichtlich der Ausbildungsberufe oder auch Ausbildungsbetriebe zurück. Der Anteil könnte vor allem durch Betriebspraktika im Vorfeld der Berufswahlentscheidungen und umfassendere Ausbildungsberatung vermindert werden. Aber auch eine verbesserte eigenverantwortliche Berufsorientierung der Jugendlichen und eine verbesserte Berwerberauswahl durch die Betriebe, die nicht nur die formal höhere Qualifizierung im Blick hat, können einen wirksamen Beitrag zur Verringerung der Abbruchzahlen leisten.

Im Anschluss an eine Vertragslösung erwerben die meisten Jugendlichen auf betrieblichem oder schulischem Wege noch einen beruflichen Abschluss. Bei der Vertragslösung handelt es sich um ein ambivalentes Geschehen, das daher nicht einseitig positiv oder negativ beurteilt werden kann[115].

[112] Vgl. Berufsbildungsbericht 1991, Seite 42; Berufsbildungsbericht 1989, Seite 46

[113] Vgl. Berufsbildungsbericht 1989, Seite 48

[114] Vgl. Berufsbildungsbericht 1996, Seite 52

[115] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Seite 96

Übersicht 34: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2002

Ausbildungsbereiche	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge					
	Alte Länder	Neue Länder und Berlin	Bundesgebiet			
	2002	2002	1999	2000	2001	2002
Industrie und Handel	50.352	20.687	71.039	69.133	70.014	71.039
Handwerk	47.110	12.162	59.272	66.040	64.058	59.272
Öffentlicher Dienst	1.095	221	1.316	1.193	1.327	1.316
Landwirtschaft	2.447	1.016	3.463	3.799	3.647	3.463
Freie Berufe	12.976	1.989	14.965	14.796	15.226	14.965
Hauswirtschaft,	822	476	1.298	1.413	1.275	1.298
Seschiffahrt	34	1	35	34	41	35
Alle Bereiche	**114.836**	**36.552**	**151.388**	**156.408**	**155.588**	**151.388**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 33, Seite 93

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur / Reihe 3, Berufliche Bildung

Übersicht 35: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach Ausbildungsbereichen 1999 bis 2002 in Prozent [1])

Ausbildungsbereiche	Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge					
	Alte Länder	Neue Länder und Berlin	Bundesgebiet			
	2002	2002	1999	2000	2001	2002
Industrie und Handel	19,4	25,3	18,7	20,1	20,0	20,8
Handwerk	29,3	29,0	27,4	29,5	30,1	29,3
Öffentlicher Dienst	9,4	5,9	7,0	7,5	8,5	8,6
Landwirtschaft	23,4	21,5	23,1	23,5	23,6	22,8
Freie Berufe	25,5	26,0	23,9	25,7	26,1	25,6
Hauswirtschaft	24,4	28,6	21,7	27,2	25,2	25,8
Seschiffahrt	22,7	7,7	21,8	21,8	25,5	21,5
Alle Bereiche	**23,1**	**25,9**	**22,1**	**23,7**	**23,7**	**23,7**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 34, Seite 94

[1]) Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträge setzen sich zusammen aus den am 31. Dezember bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. – Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

2.2.5 Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen sowie Berufsabschlüsse

Im Jahre 2002 haben 602.332 Auszubildende und Externe (42% Frauen) an den Abschlussprüfungen teilgenommen (Vorjahr: 597.288). 513.443 davon haben die Prüfung bestanden, das ergibt eine Prüfungserfolgsquote von 85,2% (vgl. **Übersicht 38** , Vorjahr 86,1%). Bei der Berechnung der Erfolgsquote ist zu berücksichtigen, dass unter den Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen 60.268 waren, die die Prüfung nach einem Misserfolg wiederholten. Ihr Anteil an der Gesamtzahl (Wiederholungsrate) ist mit 10,0% gegenüber dem Vorjahr (9,8%) nahezu unverändert. Zieht man diese doppelt gezählten Personen von der Gesamtzahl ab, haben 542.064 Personen an Abschlussprüfungen teilgenommen. Danach ergibt sich für das Jahr 2002 eine Erfolgsquote von 94,7%. Ungefähr fünf von 100 Auszubildenden beenden also die Ausbildung ohne Abschlusszeugnis [116].

[116] Vgl. Werner, R: Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/1998.

Übersicht 36: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge und Anteil der gelösten Verträge an den neu abgeschlossenen Verträgen nach alten und neuen Bundesländern 1999–2002 [1])

Land	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
	Anzahl				Anteil in %			
Baden-Württemberg	14.113	16.140	17.060	14.850	18,3	20,2	21,1	18,8
Bayern	18.517	20.373	20.974	20.624	18,4	19,8	20,2	20,5
Berlin	6.939	6.956	6.824	6.836	27,7	27,8	26,5	28,9
Brandenburg	4.941	4.867	4.737	5.041	22,9	22,9	22,5	24,9
Bremen	1.605	1.606	1.714	1.524	26,3	26,1	28,0	25,9
Hamburg	3.049	3.237	3.485	3.313	23,4	24,2	25,7	25,1
Hessen	9.266	10.400	10.307	10.020	21,3	23,5	23,3	23,6
Mecklenburg-Vorpommern	4.791	4.988	4.913	4.811	23,3	25,1	25,5	26,1
Niedersachsen	14.695	15.841	14.878	15.589	22,8	24,5	23,5	25,7
Nordrhein-Westfalen	32.794	35.190	34.697	33.095	24,7	26,1	25,7	26,1
Rheinland-Pfalz	7.260	8.151	7.216	7.850	22,6	24,9	22,3	25,6
Saarland	1.935	2.021	2.401	2.277	21,6	22,0	26,1	26,1
Sachsen	7.868	8.936	8.335	8.382	20,0	23,3	22,4	24,2
Sachsen Anhalt	5.911	6.285	6.359	6.006	23,8	26,0	27,6	27,5
Schleswig-Holstein	5.498	6.017	5.892	5.694	26,3	28,6	28,6	28,4
Thüringen	5.363	5.400	5.796	5.476	23,3	23,9	26,5	26,0
Alte Länder	108.732	118.976	118.624	114.836	21,7	23,4	23,3	23,5
Neue Länder mit Berlin	35.813	37.432	36.964	36.552	23,2	24,7	25,0	26,1
Bundesrepublik	144.545	156.408	155.588	151.388	22,1	23,7	23,7	24,1

Vgl. Berufsbildungsbericht 2000, Seite 67, Übersicht 33

[1]) Die für die Berechnung der Vertragslösungsraten erforderlichen neuen Verträgen setzen sich zusammen aus den am 31.12. bestehenden neuen Verträgen sowie den neuen Verträgen, die seit Beginn des Ausbildungsjahres wieder gelöst wurden. Ihre Zahl entspricht in etwa den Lösungen in der dreimonatigen Probezeit. – Die Lösungsrate insgesamt errechnet sich aus den Lösungsraten der einzelnen Jahrgänge, denen die Lösungen entstammen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur / Reihe 3, Berufliche Bildung. – Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Übersicht 37: Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach Geschlecht 1996 bis 2002 in Prozent

Jahr	Männlich	Weiblich	Insgesamt
1996	21,2	21,4	21,3
1997	20,2	21,0	20,5
1998	21,0	21,7	21,3
1999	21,7	22,6	22,1
2000	23,2	24,3	23,7
2001	23,3	24,2	23,7
2002	23,2	24,4	23,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 35, Seite 94

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

Zusätzlich fanden Prüfungen auch für 61.251 (Vorjahr 53.565) Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Umschulungsmaßnahmen (§ 47 BBiG, § 42a HwO) statt[117]; darunter waren 40,3% Frauen. Die Prüfungserfolgsquote lag hier bei 80,3%. Fast alle absolvierten eine Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf; 105 (Vorjahr 75) haben einen der Umschulungsberufe (§ 47, Absatz 2 BBiG; § 42a, Absatz 2 HwO) gewählt, z. B. Geprüfter Flugzeugabfertiger/geprüfte Flugzeugabfertigerin oder Materialprüfer/Materialprüferin.

In den einzelnen Ausbildungsbereichen ist der Anteil der Auszubildenden, die die Abschlussprüfung wiederholen, sehr unterschiedlich. Im Handwerk ist diese Wiederholungsrate mit 14,1% am höchsten. Im öffentlichen Dienst wiederholen dagegen nur 6,3% die Prüfung. Unter Berücksichtigung der Wiederholungen ergibt sich hier eine Erfolgsquote von 97,2%, während diese im Handwerk nur bei 91,6% liegt.

Prüfungsteilnehmerinnen haben eine höhere Erfolgsquote (88,1%) als Prüfungsteilnehmer (83,1%). Große Unterschiede bestehen zwischen gewerblichen und kaufmännischen Berufen (81,0% bzw. 89,1%). Da jedoch in gewerblichen Berufen die Wiederholungsrate höher ist, gleichen sich die Erfolgsquoten unter Berücksichtigung dieser Tatsache wieder etwas an (92,9% zu 96,7%). In den neuen Ländern und Berlin beträgt die Erfolgsquote 79,6% bei einer Wiederholungsrate von 14,1%. In den alten Ländern liegen die Werte bei 87% bzw. 8,6%. Unter Berücksichtigung der Prüfungswiederholungen verringert sich die Differenz zwischen den Erfolgsquoten erheblich (92,7% zu 95,4%).

In einigen stark besetzten Berufen sind überdurchschnittliche Erfolgsquoten zu verzeichnen, so bei den Bank- und Versicherungskaufleuten (96,8% bzw. 93,35%). In beiden Berufen ist die Wiederholungsrate gering (2,1% bzw. 4,8%), da die meisten Teilnehmer und Teilnehmerinnen bereits im ersten Anlauf die Prüfung bestehen. Unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholer und Wiederholerinnen ergibt sich bei diesen eine Erfolgsquote von 98,9% bzw. 98,0%. Dies gilt auch für die industriellen Metall- und Elektroberufe, in denen unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholer und Wiederholerinnen ein Wert von 98,3% erreicht wurde. Bei den Kaufleuten in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft bestehen viele die Prüfung im ersten Anlauf nicht. Da jedoch die Wiederholungsrate (9,9%) hoch ist, beträgt die Erfolgsquote, die unter Berücksichtigung der erfolgreichen Wiederholer erzielt

[117] Das Handwerk meldet keine Zahlen für Umschulungen.

Übersicht 38: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung und Prüfungserfolg nach Ausbildungsbereichen 2002

Ausbildungsbereich	Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen							
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Darunter				
				Mit verkürzter Ausbildungszeit	Mit bestandener Prüfung	Erfolgsquote	Wiederholer	Anteil der Wiederholer
	Anzahl					Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel	178.562	148.200	326.762	20.900	288.895	88,4	26.488	8,1
Handwerk	147.706	41.223	188.929	–	148.712	78,7	26.629	14,1
Landwirtschaft	11.184	4.347	15.531	422	12.657	81,5	2.066	13,0
Öffentlicher Dienst	6.382	10.575	16.957	721	15.449	91,1	1.067	6,3
Freie Berufe	2.210	43.970	46.180	3.225	41.214	89,2	3.301	7,1
Hauswirtschaft[1])	306	7.545	7.851	32	6.403	81,6	712	9,1
Seeschifffahrt	117	5	122	17	113	92,6	5	4,1
Alle Bereiche	**346.467**	**255.865**	**602.332**	**25.317**	**513.443**	**85,2**	**60.268**	**10,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 37, Seite 99

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

wird, 96,5%. Ähnliches gilt für den Beruf Friseur/Friseurin (Wiederholungsrate 12,4%, Erfolgsquote 90,2%). Im Beruf Koch/Köchin wird eine Erfolgsquote von 93,2% erreicht, allerdings nur durch die hohe Wiederholungsrate von 15,6%. Im Handwerk erreichen Berufe wie Bäcker/Bäckerin, Tischler/Tischlerin, Maurer/Maurerin und Elektroinstallateur/Elektroinstallateurin Erfolgsquoten um 90%. Häufig wird der erfolgreiche Abschluss jedoch erst im zweiten Anlauf geschafft. So wiederholen beim Beruf Maurer/Maurerin 15,6% und von den Elektroinstallateuren/Elektroinstallateurinnen sogar 21,1% die Prüfung.

Bei den neuen IT-Berufen bestanden 86,1% die Prüfung. Unter Berücksichtigung der Wiederholungsrate von 8,2% steigt die Quote auf 93,8%. Die neuen Medienberufe weisen eine Erfolgsquote von 94,2% auf (mit Wiederholungsprüfungen 97,9%)[118]. Rund 6% der Auszubildenden[119] erhalten eine Zulassung zur Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit (§ 40 BBiG, § 37 HwO). Die schulische Vorbildung oder gute Leistungen während der Ausbildungszeit sind die hauptsächlichen Gründe.

Externenprüfung

Neben der Abschlussprüfung nach Durchlaufen einer regulären Ausbildung ermöglichen die gesetzlichen Grundlagen auch den Abschluss durch die so genannte Externenprüfung (§ 40 Abs. 2,3 BBiG / § 37 Abs. 2 und 3 HwO). Voraussetzung für die Prüfungszulassung ist der Nachweis einer Tätigkeit in dem Beruf, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Die Tätigkeitsdauer muss mindestens das Zweifache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit betragen. Davon kann abgesehen werden, wenn der Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten belegt wird, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen, oder wenn die Berufsausbildung in außer-betrieblichen Einrichtungen durchlaufen wurde (z. B. berufsbildende Schulen, Behindertenwerke) und diese Ausbildung der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht[120].

Bis auf das Handwerk weisen alle Ausbildungsbereiche die Zahl der externen Prüfungen nach. Ihr Anteil beträgt im Jahre 2002 im Durchschnitt knapp 4,2% aller Prüfungsteilnehmer (vgl. **Übersicht 39**). Damit hat sich der rückläufige, seit 1995 (7,7%) anhaltende Trend weiter fortgesetzt. Sehr gering ist der Anteil der Externen im Bereich der Freien Berufe (2002: 0,8%), während er im Bereich der Hauswirtschaft bemerkenswert hoch ist (2002: 44,2%)[121]. Der unterschiedliche Anteil externer Prüfungsteilnehmer in den einzelnen Ausbildungsbereichen sowie die im Zeitverlauf schwankenden Anteile verweisen vor allem auf einen zeitweiligen Mangel an Fachkräften. Das sind günstige Voraussetzungen für Seiteneinsteiger. Die Externenprüfung ist insoweit nicht nur ein individuell zu nutzendes Instrument, sondern auch eines, dem Fachkräftemangel in bestimmten Wirtschaftsbereichen abzuhelfen.

Die Bestehensraten der Externen liegen generell etwas unter dem Durchschnitt der Prüfungsteilnehmer insgesamt (2002: 85,2%; Externe: 75,6%). Eine bemerkenswerte Ausnahme stellt die Landwirtschaft dar. Hier schneiden die externen Prüfungsteilnehmer beinahe durchgehend besser ab (2002 bestanden 89,6%), als die regulären Prüfungsteilnehmer (2002: bestanden 81,5%). Das deutet auf einen Mangel an Fachkräften in diesem Bereich hin.

2.2.6 Ausbildungsbereiche und ausgewählte Berufe

Ende 2002 standen 1.622.441 Jugendliche (alte Länder: 1.255,634; neue Länder: 366.807) in einer betrieblichen Berufsausbildung (vgl. **Übersicht 40**). In den alten Ländern ging die Zahl gegenüber dem Vorjahr erheblich zurück (um rund 40.700 Auszubildende); auch in den in den neuen Ländern und Berlin waren mehr als 21.500 Auszubildende weniger registriert worden. Insgesamt ergab sich damit ein Rückgang von rund 62.200 Auszubildenden (-3,7%) gegenüber dem Vorjahr.

Die Entwicklungen verliefen in den großen Ausbildungsbereichen ähnlich (vgl. **Übersicht 41**). Erstmals verzeichnete auch der Bereich Industrie und Handel in den alten Ländern eine Abnahme der Zahl der Ausbildungsverhältnisse (über 17.600 Auszubildende). In den neuen Ländern und Berlin gab es einen Rückgang von über 8.300 Verträgen. Im Handwerk wurden Ende 2002 ca. 36.600 Ausbildungsverträge weniger registriert, rund 23.800 (-6%) in den alten Ländern und rund 12.700 (-10%) in den neuen Ländern. In diesem Bereich spielte wiederum der starke Rückgang bei den Bauberufen eine wesentliche Rolle. Allein in dem Beruf Maurer/Maurerin gab es in den neuen Ländern mehr als 2.400 Ausbildungsverträge weniger. In den Freien Berufe stieg in den alten Ländern die Zahl der Ausbildungsverhältnisse um 1.600, was vor allem auf Zunahmen bei dem neugeordneten Beruf Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte (+1.951) zurückzuführen ist. Auch in den neuen Ländern stieg in diesem Beruf die Zahl der Ausbildungsverhältnisse. In den übrigen Berufen überwog die Abnahme, so dass sich insgesamt ein Rückgang von 400 Ausbildungsverhältnissen (-2%) für die Freien Berufe in den neuen Ländern ergab. Die Bereiche Landwirtschaft, Hauswirtschaft und Öffentlicher Dienst hatten geringfügige Abnahmen zu verzeichnen. In den Bereichen Landwirtschaft und Hauswirtschaft nahmen die Ausbildungsverhältnisse in den neuen Ländern und Berlin jedoch zu.

Entgegen der allgemeinen Entwicklung stieg die Zahl der Auszubildenden in den zwischen 1996 und 2002 neu geschaffenen Berufen von 107.603 (2001) auf 116.916 (2002) (+8,7%) (vgl. **Übersicht 42**). Insbesondere bei den neuen kaufmännischen Berufen für Dienstleistungen – mit Ausnahme des Berufs Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice – wurden deutliche Zuwächse erzielt. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Beruf des Veranstaltungskaufmanns/der Veranstaltungskauffrau betrug im Jahre 2002 1.215. Auch die neuen Dienstleistungskaufleute im Gesundheitsbereich, Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen und Sport- und Fitnesskaufmann/Sport- und Fitnesskauffrau, umfasst bereits 2.187 Ausbildungsverhältnisse. In den vier IT-Berufen wirkten sich noch die starken Zuwächse der frühe-

[118] Zu den Faktoren des Prüfungserfolgs vergleiche die Ergebnisse des Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung „Faktoren für den Erfolg bei Abschlussprüfungen im dualen System“, u. a.: Settelmeyer, A./Tschirner, W.:“Steigerung des Prüfungserfolgs bei Abschlussprüfungen im Handwerk“. Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelt Gründe für das Prüfungsversagen, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5/2002, Seite 42 ff.

[119] Berechnung ohne Einbeziehung des Handwerks

[120] Vgl. Eule, M.: „Zulassung zur Externenprüfung“; in: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Heft 3, 1989, Seite 329

[121] Vgl. Berufsbildungsbericht 1994, Kapitel 3.5 und Berufsbildungsbericht 1995, Kapitel 3.5; vgl. dazu auch: Hecker, U.:“ Ein nachgeholter Berufsabschluss lohnt sich allemal – Externenprüfung in der Praxis“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 1994, Seite 27, sowie die „Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Förderung des Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf durch die Externenprüfung“. Beilage zur Zeitschrift ‘Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 1996.

Übersicht 39: Externe Prüfungsteilnehmer nach Anteil an den Prüfungsteilnehmern insgesamt und Prüfungserfolg

Jahr	Externe Prüfungsteilnehmer	Anteil an allen Prüfungsteil-nehmern in %	bestandene Prüfungen insgesamt in %	bestandene Prüfungen Externe in %
Ausbildungsbereiche insgesamt				
1993	30.755	7,0	87,4	79,8
1994	34.664	7,6	87,0	74,1
1995	31.903	7,7	86,7	77,0
1996	23.571	6,1	87,3	79,4
1997	25.761	6,9	86,9	79,3
1998	24.945	6,8	87,6	78,7
1999	20.577	5,5	88,5	80,9
2000	20.757	5,4	88,6	79,4
2001	20.676	5,1	86,1	74,8
2002	25.341	4,2	85,2	75,6
Industrie und Handel				
1993	24.445	7,1	86,9	77,1
1994	28.262	8,2	86,4	70,7
1995	23.800	7,7	86,4	73,9
1996	15.051	5,4	87,2	75,3
1997	17.495	6,4	86,9	75,4
1998	17.164	6,3	87,5	75,5
1999	12.892	4,6	88,3	78,0
2000	14.678	5,0	88,9	76,4
2001	15.765	5,0	88,6	72,0
2002	19.052	5,8	88,4	73,3
Landwirtschaft				
1993	1.577	9,6	84,0	94,9
1994	1.703	11,6	87,0	90,0
1995	1.868	14,9	86,9	94,4
1996	1.727	13,0	85,2	93,6
1997	1.344	10,0	83,7	91,4
1998	1.412	9,8	83,1	92,4
1999	1.636	10,5	81,8	90,6
2000	786	4,7	81,2	94,3
2001	1.294	8,1	82,1	92,6
2002	1.373	8,8	81,5	89,6
Öffentlicher Dienst				
1993	667	2,7	93,3	91,6
1994	1.397	4,8	92,2	87,0
1995	2.572	8,7	91,4	83,4
1996	2.300	8,4	90,6	83,9
1997	2.709	12,2	90,9	84,9
1998	2.008	11,1	89,2	82,6
1999	1.507	8,5	92,2	73,2
2000	1.246	7,1	91,2	79,2
2001	962	5,7	82,1	67,2
2002	1.037	6,1	91,1	76,2
Freie Berufe				
1993	2.135	4,2	89,2	81,3
1994	721	1,3	87,2	86,5
1995	743	1,4	85,8	84,9
1996	721	1,3	86,8	81,6
1997	577	1,0	86,3	79,7
1998	549	1,0	88,5	76,1
1999	425	0,8	89,9	76,0
2000	211	0,4	89,0	77,3
2001	375	0,8	91,1	96,0
2002	371	0,8	89,2	86,8
Hauswirtschaft				
1993	1.883	35,9	87,2	94,8
1994	2.549	26,0	89,3	90,7
1995	2.895	37,0	87,2	83,3
1996	3.664	46,9	88,3	86,0
1997	3.636	48,2	86,0	89,5
1998	3.812	46,5	85,7	86,2
1999	4.117	47,8	88,7	89,5
2000	3.836	49,0	86,6	88,0
2001	2.280	29,1	86,3	82,8
2002	3.469	44,2	81,6	81,3

Quelle: Statisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung. Berechnungen: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 40: Gesamtzahl der Auszubildenden von 1996 bis 2002

Jahr	Auszubildende		
	insgesamt	männlich	weiblich
Alte Länder			
1996	1.182.428	707.533	474.895
1997	1.201.867	717.038	484.829
1998	1.240.448	738.850	501.598
1999	1.279.602	756.728	522.874
2000	1.297.202	761.514	535.688
2001	1.296.327	757.814	538.513
2002	1.255.634	733.405	522.229
Neue Länder und Berlin			
1996	409.799	251.221	158.578
1997	420.813	257.401	163.412
1998	417.316	255.255	162.061
1999	418.727	254.318	164.409
2000	404.815	245.159	159.656
2001	388.342	235.681	152.661
2002	366.807	223.696	143.111
Deutschland			
1996	1.592.227	958.754	633.473
1997	1.622.680	974.439	648.241
1998	1.657.764	994.105	663.659
1999	1.698.329	1.011.046	687.283
2000	1.702.017	1.006.673	695.344
2001	1.684.669	993.495	691.174
2002	1.622.441	957.101	665.340

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 38, Seite 101

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung , Erhebung zum 31. Dezember

ren Jahre aus, so dass das Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen im Jahre 2002 nur um 3,7% stieg und bei rund 48.800 lag. Durch den Rückgang der Neuabschlusszahlen, insbesondere im Beruf Fachinformatiker/Fachinformatikerin – werden auch die Bestandszahlen in den nächsten Jahren zurückgehen.

Der Frauenanteil betrug in den neuen Berufen 22,9% (Vorjahr 23,9%). Höhere Anteile hatten die weiblichen Auszubildenden bei den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (81,7%), bei den Kaufleuten für Verkehrsservice (68,5%), bei den Fachleuten für Systemgastronomie (58,4%) und bei den Mediengestaltern für Digital- und Printmedien (55,1%). In den IT- Berufen betrug ihr Anteil durchschnittlich 14,0% und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr (14,3%) kaum verändert. Unter den IT-Berufen erzielen die Informations- und Telekommunikationskaufleute (29,3%) sowie die Informatikkaufleute (22,5%) höhere Werte.

Zwischen 1996 und 2002 wurden 125 Ausbildungsordnungen überarbeitet und modernisiert. Rund 652.042 Auszubildende erhielten im Jahre 2002 eine Ausbildung in einem dieser Berufe. Zusammen mit den 116.916 Plätzen in den ganz neu geschaffenen Berufen gelten für gut 47% der Auszubildenden neueste Ausbildungsordnungen. Die Struktur der Ausbildungsplätze in den neuen und alten Ländern hatte sich in den letzten Jahren angenähert. Die größte Differenz bestand noch in den Freien Berufen, die in den alten Ländern 10,3% aller Auszubildenden umfassen, in den neuen Ländern und Berlin nur 5,3% (vgl. **Übersicht 43**). Ein größerer Unterschied bestand auch in den Dienstleistungs- und technischen Berufen von Industrie und Handel (33,8% in den alten Ländern, 30,5% in den neuen Ländern und Berlin). Durch den Rückgang im Baubereich hat das Handwerk mittlerweile in den neuen Ländern einen fast gleich hohen Anteil wie in den alten Ländern (32,9% zu 32,4%). Der Anteil weiblicher Auszubildender hatte sich mit 41,0% gegenüber dem Vorjahr nicht verändert (vgl. **Übersicht 44**). Im Handwerk lag der Frauenanteil mit 22,6% etwas höher als in den Vorjahren, jedoch nur bedingt durch die starken Rückgänge bei den männlich dominierten Berufen im Bau. Im öffentlichen Dienst stieg der Frauenanteil an allen Auszubildenden von 64,6% (2001) auf 65,3% (2002).

Die Anteile junger Frauen in männlich dominierten Berufen gingen seit Anfang der 90er Jahre in den alten Ländern zurück. 42.600 junge Frauen, das sind 8,2% aller weiblichen Auszubildenden, erhielten eine solche Ausbildung (vgl. **Übersicht 45**). Insbesondere in Handwerksberufen wie Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin, Tischler/Tischlerin, Maler und Lackierer/ Malerin und Lackiererin sind die Anteile der jungen Frauen zurückgegangen. So waren bei den Tischlern im Jahre 1991 10,1% junge Frauen, im Jahre 2002 waren es nur noch 7,1%. Niedrigere Werte waren auch in vielen industriellen Berufen festzustellen. So hatte sich der Frauenanteil im Beruf Industriemechaniker/Industriemechanikerin Fachrichtung Geräte- und Feinwerktechnik auf 5,2% verringert (1991: 8,8%). Ähnliche Entwicklungen waren auch bei den Kommunikationselektronikern zu registrieren. Einige Berufe im Druck- und Medienbereich hatten inzwischen eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern, so zum Beispiel die Berufe Schriftsetzer/Schriftsetzerin bzw. Mediengestalter/Mediengestalterin. Im Jahre 1978 betrug der Frauenanteil bei den Schriftsetzern noch 21%. Im Jahre 1998 wurde der Nachfolgeberuf Mediengestalter für Digital- und Printmedien/ Mediengestalterin für Digital- und Printmedien eingeführt.

Übersicht 41: Auszubildende nach Ausbildungsbereichen 1996–2002

Jahr	Auszubildende							
	insgesamt	davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie- und Handel [1])	Handwerk	Landwirtschaft	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst [2])	Hauswirtschaft [3])	Seeschifffahrt
Alte Länder								
1996	1.182.428	528.514	449.945	23.695	136.597	34.884	8.476	317
1997	1.201.867	548.637	451.680	25.483	132.650	33.901	9.185	331
1998	1.240.448	584.680	454.772	27.000	128.474	35.319	9.843	360
1999	1.279.602	627.160	455.142	27.176	125.408	35.000	9.392	324
2000	1.297.202	653.000	448.560	26.025	125.802	34.482	8.989	344
2001	1.296.327	669.347	430.892	25.006	127.888	34.136	8.718	340
2002	1.255.634	651.727	407.028	24.337	129.515	34.156	8.523	348
Neue Länder und Berlin								
1996	409.799	178.808	177.868	10.198	23.996	14.491	4.427	11
1997	420.813	187.647	179.224	11.931	23.938	13.711	4.352	10
1998	417.316	194.204	170.209	13.090	22.664	12.864	4.254	31
1999	418.727	205.856	161.730	13.209	21.191	12.456	4.246	39
2000	404.815	207.812	147.602	12.896	20.445	11.838	4.180	42
2001	388.342	206.794	133.589	12.524	19.698	11.316	4.389	32
2002	366.807	198.431	120.824	12.717	19.296	11.080	4.421	38
Deutschland								
1996	1.592.227	707.322	627.813	33.893	160.593	49.375	12.903	328
1997	1.622.680	736.284	630.904	37.414	156.588	47.612	13.537	341
1998	1.657.764	778.884	624.981	40.090	151.138	48.183	14.097	391
1999	1.698.329	833.016	616.872	40.385	146.599	47.456	13.638	363
2000	1.702.017	860.812	596.162	38.921	146.247	46.320	13.169	386
2001	1.684.669	876.141	564.481	37.530	147.586	45.452	13.107	372
2002	1.622.441	850.158	527.852	37.054	148.811	45.236	12.944	386

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 39, Seite 102

[1]) Einschl. Banken,Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe
[2]) Seit 1994 wurden die Auszubildenden bei Bahn- und Postunternehmen, die bis zu ihrer Privatisierung dem öffentlichen Dienst angehörten, nach und nach in den Bereich Industrie und Handel übernommen. Der Rückgang der Auszubildendenzahlen ist zum Teil dadurch zu erklären.
[3]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember

Übersicht 42: Auszubildende in neuen Berufen 2001 und 2002

In Kraft getreten	Neue Berufe	Auszubildende 2001			Auszubildende 2002		
		Insgesamt	Davon weiblich		Insgesamt	Davon weiblich	
		Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
1996	Film- und Videoeditor/-in	142	71	50,0	109	48	44,0
	Mediengestalter/-in Bild und Ton	1.775	537	30,3	1.752	525	30,0
1997	Bauwerksabdichter/-in	165	0	0,0	134	0	0,0
	Elektroanlagenmonteur/-in	825	15	1,8	703	12	1,7
	Fertigungsmechaniker/-in	3.260	200	6,1	3.351	201	6,0
	Fluggerätelektroniker/-in	347	15	4,3	386	15	3,9
	Fotomedienlaborant/-in	524	390	74,4	502	355	70,7
	Industrie-Isolierer/-in	235	0	0,0	252	0	0,0
	IT-Berufe	47.108	6.715	14,3	48.859	6.828	14,0
	davon:						
	Informatikkaufmann/-frau	6.884	1.525	22,2	7.190	1.620	22,5
	Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	9.277	382	4,1	9.516	412	4,3
	Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau	7.016	2.094	29,8	7.238	2.122	29,3
	Fachinformatiker/-in	23.931	2.714	11,3	24.915	2.674	10,7
	Isoliererfacharbeiter/-in	135	0	0,0	114	0	0,0
	Kaufmann/-frau für Verkehrsservice	2.439	1.765	72,4	1.723	1.180	68,5
	Naturwerksteinmechaniker/-in	122	1	0,8	143	1	0,7
	Spielzeughersteller/-in	28	24	85,7	32	26	81,3
	Verfahrensmechaniker/-in in der Steine- und Erdenindustrie [1])	314	2	0,6	300	3	1,0
1998	Automobilkaufmann/-frau (IH)	6.991	2.820	40,3	6.920	2.811	40,6
	Automobilkaufmann/-frau (Hw)	2.606	1.054	40,4	2.580	1.035	40,1
	Fachangestellte(r) für Medien- und Informationsdienste (ÖD,IH) [2])	1.455	1.201	82,5	1.471	1.202	81,7
	Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1.853	227	12,3	2.062	225	10,9
	Fachmann/-frau für Systemgastronomie	2.014	1.222	60,7	2.338	1.366	58,4
	Glasbläser/-in (IH)	5	5	100,0	5	4	80,0
	Glasbläser/-in (Hw)	6	2	33,3	1	0	0,0
	Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien	859	535	62,3	849	533	62,8
	Mechatroniker/-in	14.795	465	3,1	18.485	564	3,1
	Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien	12.842	7.138	55,6	12.464	6.867	55,1
	Mikrotechnologe/-in	553	112	20,3	598	125	20,9
	Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr	343	275	80,2	319	242	75,9

noch Übersicht 42: Auszubildende in neuen Berufen 2001 und 2002

In Kraft getreten	Neue Berufe	Auszubildende 2001			Auszubildende 2002		
		Insgesamt	Davon weiblich		Insgesamt	Davon weiblich	
		Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent
1999	Fassadenmonteur/-in	145	1	0,7	136	0	0,0
	Informationselektroniker/-in	3.674	70	1,9	4.718	87	1,8
	Spezialtiefbauer/-in	107	1	0,9	74	0	0,0
	Verfahrensmechaniker/-in für Beschichtungstechnik	549	81	14,8	748	108	14,4
2000	Bühnenmaler und Bühnenplastiker/-in	74	60	81,1	97	73	75,3
	Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik (ÖD, IH)	50	19	38,0	77	30	39,0
	Fachkraft für Wasserwirtschaft	9	4	44,4	23	6	26,1
	Verfahrensmechaniker/-in Glastechnik	203	4	2,0	291	6	2,1
2001	Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen	173	126	72,8	826	595	72,0
	Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	517	302	58,4	1.361	813	59,7
	Veranstaltungskaufmann/-frau	361	228	63,2	1.215	770	63,4
2002 [3])	Bodenleger/-in				147	4	2,7
	Fachkraft für Abwassertechnik				325	39	12,0
	Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft				102	10	9,8
	Fachkraft für Rohr-, Kanal-, und Industrieservice				24	0	0,0
	Fachkraft für Schutz und Sicherheit				175	25	14,3
	Fachkraft für Wasserversorgungstechnik				94	9	9,6
	Maskenbildner/-in				31	29	93,5
	Insgesamt	**107.603 [4])**	**25.687 [4])**	**23,9 [4])**	**116.916**	**26.772**	**22,9**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 40, Seite 103f.

[1]) neue Fachrichtung vorgefertigte Betonerzeugnisse
[2]) ab 2000 zusätzliche Fachrichtung Medizinische Dokumentation
[3]) In 2002 ist auch der neue Beruf der Fachkraft im Fahrbetrieb in Kraft getreten, es wurden aber noch keine Ausbildungsverträge abgeschlossen.
[4]) Die Summen für 2001 sind gegenüber dem Berufsbildungsbericht 2003 korrigiert.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Dieser Beruf hat inzwischen einen Frauenanteil von 55%. Die Einführung neuer Technologien begünstigte diese Entwicklung.

In den neuen Ländern und Berlin war der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den männlich dominierten Berufen mit 16,7% deutlich höher. Dies beruht darauf, dass viele Schulabgängerinnen landwirtschaftliche Berufe und Berufe aus dem Gastronomiebereich wählen. Diese gehören zu den männlich dominierten Berufen. Zum Beispiel betrug der Frauenanteil bei den Köchen in den neuen Ländern und Berlin 29,6%, in den alten Ländern nur 23,9%. Die Unterschiede sind in den letzten Jahren allerdings geringer geworden. In den gewerblich-industriellen Berufen liegt der Frauenanteil in den neuen Ländern und Berlin ungefähr so hoch wie in den alten Ländern. Da der Dienstleistungs- und Bürobereich in den neuen Ländern gemessen am entsprechenden Anteil in den alten Ländern noch unterdurchschnittlich ausgebaut ist, betrug der Anteil der Auszubildenden in frauentypischen Berufen nur 40,4% und ist damit deutlich geringer als in den alten Ländern (44,0%). Allerdings ergaben sich auch hier in den letzten Jahren Angleichungen. Der im Jahre 2002 am häufigsten gewählte Beruf war wie im Vorjahr der Kaufmann/die Kauffrau im Einzelhandel (vgl. **Übersicht 46**). Dies galt sowohl für die alten wie für die neuen Länder. 5,0% aller Neuabschlüsse umfasste dieser Beruf. Sodann folgen die Bürokaufleute, die in Industrie/Handel und im Handwerk ausgebildet werden. Insgesamt umfassten die 10 am häufigsten gewählten Berufe 32,6% aller Neuabschlüsse dieses Jahres.

Bei der Aufgliederung nach Geschlecht ergaben sich andere Schwerpunkte, da dann Berufe, die überwiegend von Männern bzw. Frauen gewählt wurden, stärker in den Vordergrund rückten. Bei den Männern war der Kraftfahrzeugmechaniker der am häufigsten gewählte Beruf (6,4%, **Übersicht 46**). In den neuen Ländern hatte der Beruf Koch diesen jedoch bereits überholt. Danach folgten Maler und Lackierer und Elektroinstallateure. Aus dem kaufmännischen Bereich von Industrie und Handel waren die Kaufleute im Einzelhandel und die Kaufleute im Groß- und Außenhandel vertreten. Der neue Beruf Fachinformatiker erreichte bei den Männern den neunten Rangplatz. Die Maurer gehörten nicht mehr zu den am häufigsten gewählten Berufen, da die Auszubildendenzahlen zurückgingen. Das Gleiche galt für industrielle Berufe wie zum Beispiel Industrie-Mechaniker. Insgesamt umfassten bei den Männern die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe 34,6% aller Neuabschlüsse. Bei den Frauen war die Bürokauffrau der am häufigsten gewählte Beruf, gefolgt von der Kauffrau im Einzelhandel und der Friseurin. Eine große Rolle spielten auch die Berufe aus dem Gesundheitsbereich Arzthelferin und Zahnmedizinische Fachangestellte (zweite und fünfte Stelle). Das Handwerk war außer der Friseurin auch mit der Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk vertreten. Bei den Frauen gehörten alle häufig gewählten Berufe dem kaufmännischen und Dienstleistungsbereich an. Allerdings spielten in den neuen Ländern und Berlin Berufe aus der Gastronomie wie Restaurantfachfrau eine größere Rolle. Dafür waren Bankkauffrauen, Arzthelferinnen und Zahnmedizinische Fachangestellte weniger vertreten. Insgesamt umfassen die 10 am häufigsten von jungen Frauen gewählten Berufe 53,3% aller weiblichen Auszubildenden.

Unter den Auszubildenden befanden sich in den alten Ländern 18.173 Jugendliche in Ausbildungsgängen für behinderte Menschen (§ 48 BBiG und § 42b HwO); 64% davon waren junge Männer. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl wiederum an. Die meisten Jugendlichen wurden als Hauswirtschaftshelfer/Hauswirtschaftshelferin ausgebildet (4.118). Im Handwerk und in Industrie und Handel hatten jeweils rund 5.700 Jugendliche Verträge nach § 48 BBiG oder § 42b HwO erhalten, die übrigen in der Landwirtschaft (2.565). Im öffentlichen Dienst und bei den Freien Berufen wurden keine Jugendlichen nach diesen Vorschriften ausgebildet.

In den neuen Ländern und Berlin hatten 16.637 Jugendliche einen Vertrag nach § 48 BBiG oder § 42b HwO erhalten, rund 1.200 mehr als im Vorjahr. Die Zunahme betraf vor allem die Hauswirtschaftshelfer/Hauswirtschaftshelferinnen. Der Anteilswert der Auszubildenden mit Verträgen nach § 48 BBiG oder § 42b HwO an allen Auszubildenden war in den neuen Ländern und Berlin mit 4,5% höher als in den alten Ländern (1,5%). In den neuen Ländern und Berlin schlossen viele im Gartenbau, als Bau- und Metallmaler oder als Beikoch einen solchen Vertrag ab.

Übersicht 43: Anteile der Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen in den alten und neuen Ländern 2001 und 2002 in Prozent

Ausbildungsbereich	Alte Länder		Neue Länder und Berlin	
	2001	2002	2001	2002
Industrie und Handel	51,6	51,9	53,3	54,1
Darunter:				
Gewerbliche Berufe	17,9	18,1	22,9	23,6
Dienstleistungs- und technische Berufe	33,7	33,8	30,4	30,5
Handwerk	33,2	32,4	34,4	32,9
Landwirtschaft	1,9	1,9	3,2	3,5
Öffentlicher Dienst	2,6	2,7	2,9	3,0
Freie Berufe	9,9	10,3	5,1	5,3
Hauswirtschaft	0,7	0,7	1,1	1,2
Seeschifffahrt	0,0	0,0	0,0	0,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 41, Seite 105

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 44: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 1997 bis 2002 in Prozent

Jahr	Weibliche Auszubildende							
	Insgesamt	Davon im Ausbildungsbereich						
		Industrie und Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Freie Berufe	Hauswirtschaft [1])	Seeschifffahrt
1997	39,9	43,5	19,8	30,7	62,3	95,3	95,0	7,3
1998	40,0	43,1	20,6	29,7	62,9	95,3	94,9	5,9
1999	40,5	43,4	21,3	28,5	63,0	95,5	94,6	4,4
2000	40,9	43,2	21,9	28,5	64,4	95,6	94,6	5,4
2001	41,0	42,4	22,4	27,2	64,6	95,6	94,1	6,2
2002	41,0	41,4	22,6	26,4	65,3	95,6	93,8	5,6

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 42, Seite 105

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31.Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.2.7 Entwicklung der Ausbildungszahlen nach Dauer der Ausbildung

Die durchschnittliche, rechnerisch ermittelte Ausbildungszeit betrug im Jahre 2002 wie in den Vorjahren 36,7 Monate, also etwas mehr als drei Jahre. Die Berechnung erfolgt aufgrund der Ausbildungsdauer, die in der Ausbildungsordnung festgelegt ist, gewichtet mit der Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge. Für männliche Auszubildende ist der Wert (37,6 Monate) höher als für weibliche (35,5 Monate, vgl. **Übersicht 47**). In den alten Ländern werden mehr Verträge mit längerer Ausbildungsdauer (36,9 Monate) als in den neuen Ländern und Berlin (35,8 Monate) abgeschlossen.

In den achtziger Jahren lag die durchschnittliche Ausbildungsdauer bei 34 Monaten. Durch den weitgehenden Wegfall von Stufenausbildungen und der Erhöhung der Ausbildungszeit bei den industriellen Metall- und Elektroberufen auf 42 Monate ist der Wert Anfang der 90er Jahre stark angestiegen. Seither sind nur noch geringfügige Veränderungen festzustellen. Die tatsächliche Ausbildungsdauer ist jedoch aufgrund von Verkürzungen bei Vertragsabschluss und durch vorzeitige Zulassungen zur Prüfung geringer. Rund 16% der Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen erhalten bei Vertragsabschluss eine Verkürzung der Ausbildungszeit, meist aufgrund von allge-

Übersicht 45: Weibliche Auszubildende in ausgewählten Gruppen von Berufen 1977, 1991 und 2002

Gruppe der Ausbildungsberufe [1])	Weibliche Auszubildende [2])							
	Insgesamt				Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen Auszubildenden [3])			
	1977	1991	2002		1977	1991	2002	
	Alte Länder			Neue Länder	Alte Länder			Neue Länder
	Anzahl				Prozent			
Männlich dominierte Berufe (0–20 % weibliche Auszubildende)	13.200	53.600	42.600	23.900	2,6	9,1	8,2	16,7
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20–40 % weibliche Auszubildende)	26.700	40.500	42.200	8.100	5,2	6,9	8,1	5,7
Gemischt besetzte Berufe (40–60 % weibliche Auszubildende)	105.300	162.000	128.800	28.700	20,6	27,6	24,7	20,0
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60–80 % weibliche Auszubildende)	119.000	93.100	76.300	24.200	23,3	15,9	14,7	16,9
Weiblich dominierte Berufe (80–100 % weibliche Auszubildende)	246.000	237.400	230.000	57.900	48,2	40,5	44,0	40,4
Insgesamt	**510.200**	**586.600**	**519.900**	**142.800**	**100**	**100**	**100**	**100**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 43, Seite 106

[1]) Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im Jahre 1977 oder später
[2]) 1977 alte Länder einschließlich Berlin/West; ab 1991 alte Länder ohne Berlin, neue Bundesländer mit Berlin
[3]) Abweichungen zu 100 durch Auf- und Abrunden möglich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 46: Die zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe für männliche und weibliche Auszubildende 2002

Ausbildungsberufe für alle Auszubildenden	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse insgesamt	Anteil an allen Neuabschlüssen
		Anzahl	Prozent
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	Industrie und Handel	28.448	5,0
Bürokaufmann/-frau	Industrie und Handel/ Handwerk	23.971	4,2
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	Handwerk	21.042	3,7
Industriekaufmann/-frau	Industrie und Handel	18.645	3,3
Friseur/-in	Handwerk	16.869	3,0
Arzthelfer/-in	Freie Berufe	16.384	2,9
Koch/Köchin	Industrie und Handel	15.390	2,7
Maler und Lackierer/-in	Handwerk	14.833	2,6
Bankkaufmann/-frau	Industrie und Handel	14.812	2,6
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	14.652	2,6
Zusammen		**185.046**	**32,6**
Ausbildungsberufe für männliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für männliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für männliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Kraftfahrzeugmechaniker	Handwerk	20.687	6,4
Maler/-in und Lackierer	Handwerk	13.594	4,2
Kaufmann im Einzelhandel	Industrie und Handel	12.380	3,8
Elektroinstallateur	Handwerk	11.774	3,6
Koch	Industrie und Handel	11.541	3,6
Tischler	Handwerk	10.881	3,4
Metallbauer	Handwerk	8.610	2,7
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Industrie und Handel	8.387	2,6
Fachinformatiker	Industrie und Handel/ Öffentlicher Dienst	7.352	2,3
Industriekaufmann	Industrie und Handel	6.977	2,2
Zusammen		**112.183**	**34,6**
Ausbildungsberufe für weibliche Auszubildende	Ausbildungsbereich	Neuabschlüsse für weibliche Auszubildende	Anteil an allen Neuabschlüssen für weibliche Auszubildende
		Anzahl	Prozent
Bürokauffrau	Industrie und Handel/ Handwerk	17.644	7,2
Arzthelferin	Freie Berufe	16.322	6,7
Kauffrau im Einzelhandel	Industrie und Handel	16.068	6,6
Friseurin	Handwerk	15.450	6,3
Zahnmedizinische Fachangestellte [1])	Freie Berufe	13.907	5,7
Industriekauffrau	Industrie und Handel	11.668	4,8
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	Handwerk	10.644	4,4
Verkäuferin	Industrie und Handel	9.595	3,9
Kauffrau für Bürokommunikation	Industrie und Handel	9.538	3,9
Hotelfachfrau	Industrie und Handel	9.255	3,8
Zusammen		**130.091**	**53,3**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 44, Seite 107

[1]) Einschließlich Zahnarzthelferin

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

mein bildenden oder berufsbildenden Abschlüssen. In den alten Ländern wird deutlich mehr (18%) als in den neuen Ländern und Berlin (9%) verkürzt. 6% der Auszubildenden werden vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen. Geht man davon aus, dass die Verkürzung durchschnittlich ein halbes Jahr beträgt, verringert sich die durchschnittliche Ausbildungsdauer für das Jahr 2002 um 1,3 Monate auf 35,4 Monate.

Die weiblichen Auszubildenden werden zu 91,1% in Berufen mit dreijähriger Ausbildungszeit ausgebildet. Von den männlichen Auszubildenden wird mehr als jeder Dritte (36,2%) in einem dreieinhalbjährigen Beruf ausgebildet, vor allem in Metall- und Elektroberufen. Bei den weiblichen Auszubildenden beträgt der Anteilswert für dreieinhalbjährige Ausbildungen nur 3,1%. Im Jahr 2002 hatten 2,0% der Auszubildenden Verträge für gestufte Ausbildungen erhalten, vor allem im Baubereich, im Textil-/Bekleidungsbereich und im Bereich Post. Gegenüber dem Vorjahr (2,1%) sind dies wiederum weniger, bedingt vor allem durch die geringere Zahl der Neuabschlüsse im Baubereich. In den achtziger Jahren hatten bis zu 15% der Auszubildenden Verträge für gestufte Ausbildungen. Seit dem Wegfall der Stufenausbildung bei den Verkäufern/Einzelhandelskaufleuten und in den industriellen Elektroberufen Ende der achtziger Jahre ist die Stufenausbildung quantitativ nur noch von geringem Gewicht.

2.3 Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

2.3.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Die Arbeitgeberbefragung des IAB-Betriebspanels ist ein bewährtes Instrumentarium, um empirische Daten zur beruflichen Aus- und Weiterbildung zu gewinnen. Berufsausbildung umfasst dabei nicht nur die bundesweit geregelte betriebliche Berufsausbildung sondern auch die von den Ländern geregelte schulische Berufsausbildung und die Ausbildung von Beamtenanwärtern, soweit diese Ausbildungsgänge einen qualifizierten Berufsabschluss zum Ziel haben. Im Jahr 2002 wurden 15.400 Betrieben in die Befragung einbezogen, 10.100 Betriebe in den alten Ländern und 5.300 Betriebe in den neuen Ländern. Diese Betriebe repräsentieren eine Grundgesamtheit von 2,128 Millionen Betrieben in Deutschland (1,72 Millionen Betriebe mit 28,3 Millionen Beschäftigten in den alten Ländern (einschließlich West-Berlin) und 426.000 Betriebe mit 5,6 Millionen Beschäftigten in den neuen Ländern).

Der Rückgang der Erwerbstätigkeit, der bereits im Jahr 2001 einsetzte, verstärkte sich im Jahr 2002 (334.000 Erwerbstätige (-1%) weniger als im Vorjahr. Ähnlich gestaltete sich die Entwicklung der Auszubildendenzahl (-1,1%). Die Zahl der Auszubildenden sank um nahezu 20.000. Dabei blieb der Anteil der weiblichen an allen Auszubildenden auf Vorjahresniveau mit knapp 44% in den alten und 40% in den neuen Ländern (vgl. **Übersicht 48**). Wie schon im Jahr 2001 war mehr als die Hälfte der Auszubildenden (52%) in Mittel- und Großbetrieben beschäftigt. In Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) lernten rund 20% aller Auszubildenden. Damit wird in diesen Betrieben erstmals seit mehreren Jahren mit zurückgehenden Anteilen wieder ein leicht steigender Anteil von Jugendlichen ausgebildet (vgl. **Schaubild 8**).

Ausbildungsquoten[122] 2002 nach IAB-Betriebspanel

Von 1999 bis 2001 blieben die Ausbildungsquoten (Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) sowohl in den alten (4,6%) als auch in den neuen Ländern (6,2%) stabil. Im Jahr 2002 trifft das nur noch auf die alten Länder zu (4,7%), in Betrieben der neuen Länder ging die Ausbildungsquote auf 5,9% zurück. In den Betrieben der neuen Länder ist im Vergleich zu 2001 eine deutliche Reduzierung des Auszubildendenanteils zu erkennen. Ausschlaggebend für den Rückgang der Ausbildungsquote in den neuen Ländern ist die erhebliche Verminderung der Auszubildendenzahl um fast 30.000 (-8% gegenüber dem Vorjahr) bei gleichzeitig verminderter Erwerbstätigenzahl[123] (- 220.000 oder - 4%). Bezogen auf die Betriebsgrößenklassen ist dieser Rückgang auf geringere Ausbildungsquoten in allen Betrieben zurückzuführen. Allerdings nimmt die Bedeutung des kleinbetrieblichen Segments für die duale Berufsausbildung in den neuen Ländern seit 1999 ab. In Großbetrieben stieg die Ausbildungsquote von 1999 auf 2001 noch um zwei Prozentpunkte. Jedoch war 2002 auch hier ein spürbarer Rückgang zu verzeichnen. Die höchste Ausbildungsquote (19%) ist aufgrund der von außerbetrieblichen Ausbildungsgängen beeinflussten Ausbildungsstrukturen im Bereich Erziehung und Unterricht anzutreffen. Hohe Ausbildungsquoten weisen auch die Betriebe des Gastgewerbes und der Nahrungs- und Genussmittelindustrie auf. Die Betriebe des Gastgewerbes verzeichneten im Vergleich zum Vorjahr den stärksten anteiligen Zuwachs (um

[122] Bei den Ausbildungsquoten handelt es sich um Stichtagsdaten, die nicht über das gesamte Ausbildungsjahr, sondern nur für den Stichtag 30. Juni 2002 gelten.

[123] Der Erwerbstätigenbegriff umfasst alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, Beamten, tätigen Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigten. Ausgeschlossen sind Scheinselbständige, private Haushalte mit weniger als 5 Personen und „Einpersonenunternehmen". Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (z. B. nur Beamte) wurden ebenfalls nicht berücksichtigt.

Übersicht 47: Neuabschlüsse nach Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung 2002

Dauer der Ausbildung	Insgesamt		Männliche Auszubildende		Weibliche Auszubildende	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Bis zu 24 Monate	29.770	5,2	15.715	4,8	14.055	5,8
30–36 Monate	413.235	72,7	190.924	58,9	222.311	91,1
42 Monate	125.077	22,0	117.459	36,2	7.618	3,1
Insgesamt	568.082	100,0	324.098	100,0	243.984	100,0
Durchschnittliche Dauer in Monaten	36,7		37,6		35,5	

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 45, Seite 108

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 2002, Erhebung zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 48: Anteil der Erwerbstätigen und der Auszubildenden im Jahr 2002

	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
Beschäftigte in Mio.	33,727	28,295	5,431
Auszubildende in Mio.	1,639	1,316	0,323
Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten	4,9%	4,7%	5,9%
Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an allen Beschäftigten	43,5%	43,0%	45,9%
Anteil der weiblichen Auszubildenden an den Auszubildenden	43,0%	43,8%	40,0%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 10. Welle West und 7. Welle Ost.

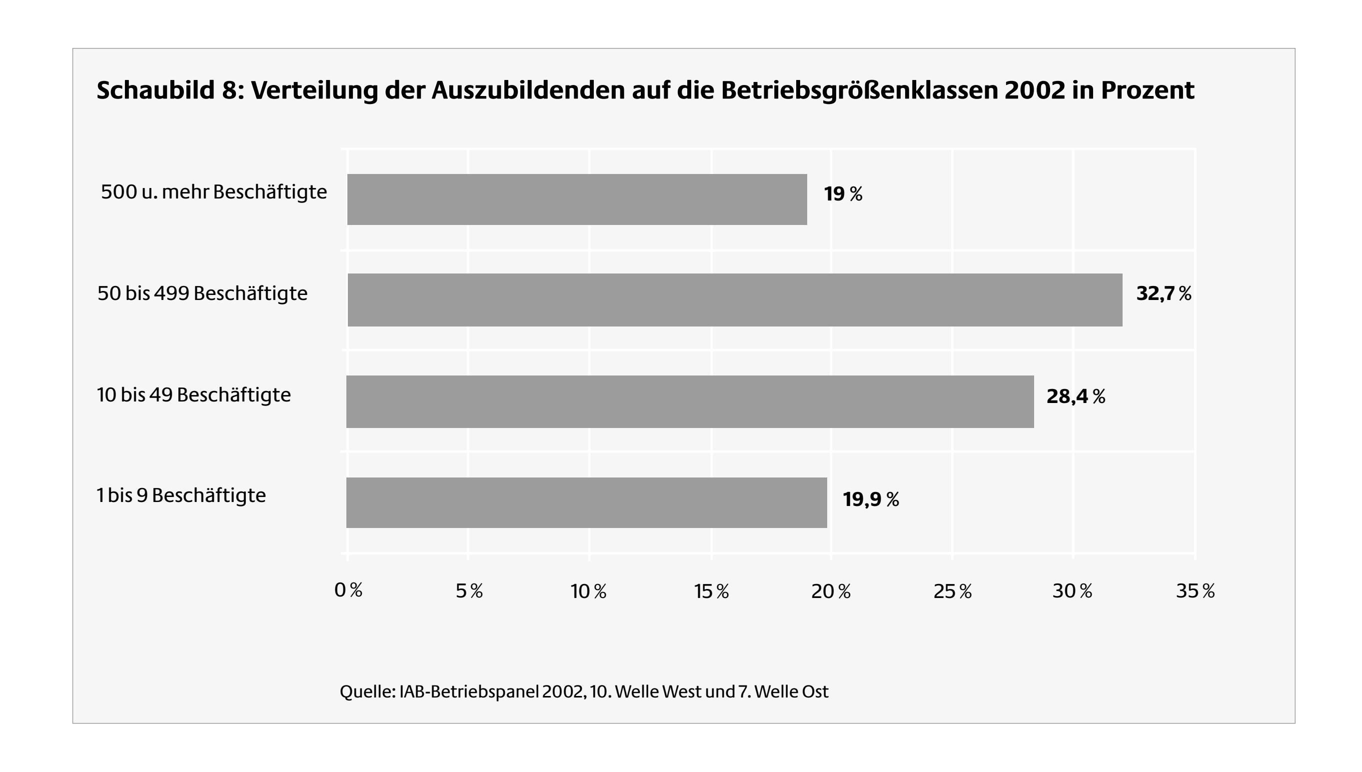
3,4% auf 9,3%). Der anteilig höchste Rückgang der Ausbildungsquote wurde in unternehmensbezogenen Dienstleistungen (um 2,5%), anderen Dienstleistungen und dem Bereich Erziehung und Unterricht beobachtet (um jeweils 1,5%) (vgl. **Übersicht 49**).

In den alten Ländern ist die durchschnittliche Ausbildungsquote seit 1999 stabil. Der höchste Anteil von Auszubildenden an Erwerbstätigen wurde im Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur (18%) trotz leicht zurückgegangener Anteilswerte ermittelt. Betriebe der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie konnten gegenüber 2001 fast 2 Prozent mehr Auszubildende auf sich vereinen, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen wie auch dem Gastgewerbe ließ sich auch eine leichte relative Verstärkung der Ausbildungsaktivitäten erkennen. Den größten anteiligen Zuwachs der Ausbildungsquote in den alten Ländern verzeichneten die unternehmensbezogenen Dienstleistungen. In Betrieben des Bergbaus, Energie, Wasserversorgung wie auch der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Handel, Instandhaltung, Reparatur und Erziehung und Unterricht gingen die Ausbildungsquoten etwas zurück.

Ausbildung von Frauen

Im Jahr 2002 waren in Deutschland 43,5% aller Erwerbstätigen Frauen. Dieser Anteil lag in den alten Ländern bei 43,0%, während er in den neuen Ländern mit 45,9% etwas höher war. Dies kehrt sich bei den Auszubildenden jedoch um. Bei einem gegenüber dem Vorjahr nahezu konstanten durchschnittlichen Frauenanteil bei den Auszubildenden von 43,0% ergab sich für die alten Länder ein Anteil von 43,8%, für die neuen 40,0% (vgl. **Übersicht 50**). Wie im Vorjahr gingen in den neuen Ländern anteilig weniger Frauen einer betrieblichen Ausbildung nach als es dem dortigen Frauenanteil an den Erwerbstätigen entsprach. In den alten Ländern wird in Kleinstbetrieben seit Jahren der höchste Anteil weiblicher Auszubildender (50%) festgestellt. In westdeutschen Großbetrieben liegt der Frauenanteil demgegenüber um 6 Prozentpunkte niedriger. In den neuen Ländern ergibt sich ein anderes Bild: der höchste Anteil weiblicher Auszubildender wird hier in Großbetrieben (49%) verzeichnet. In Kleinstbetrieben wurde im Jahr 2001 der gleiche Prozentsatz erzielt, im Jahr 2002 betrug der Frauenanteil jedoch nur noch 42%. In den Betrieben des Gesundheitswesens und bei unternehmensnahen Dienstleistungen fanden sich sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern die höchsten Anteile weiblicher Auszubildender. Das Baugewerbe hingegen hatte die mit Abstand niedrigste Frauenquote

Schaubild 8: Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebsgrößenklassen 2002 in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 10. Welle West und 7. Welle Ost

Übersicht 49: Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2002 in Prozent

	Alte Länder	Neue Länder
	in Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	5,2	4,4
10 bis 49 Beschäftigte	5,2	5,8
50 bis 499 Beschäftigte	4,2	6,6
500 und mehr Beschäftigte	4,2	7,0
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	6,3	4,6
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	3,7	5,4
Nahrungs- und Genussmittel	5,5	7,8
Verbrauchsgüter	4,2	6,6
Produktionsgüter	3,4	4,9
Investitions- und Gebrauchsgüter	4,7	5,9
Baugewerbe	8,0	7,3
Handel, Instandhaltung, Reparatur	5,4	6,9
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	2,3	2,7
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5,2	5,7
Gastgewerbe	4,8	9,3
Erziehung und Unterricht	5,5	19,1
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	5,5	4,6
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	4,8	4,5
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	1,9	1,6
andere Dienstleistungen	4,3	3,9
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	3,3	3,1
Gesamt	4,7	5,9

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 10. Welle West und 7. Welle Ost.

unter den Auszubildenden, ein geringer Frauenanteil wurde gleichfalls in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie ermittelt.

Ausbildungsberechtigte Betriebe 2002

Die von den zuständigen Stellen (Kammern) erteilte Ausbildungsberechtigung ist nach BBiG die Voraussetzung, dass Betriebe ausbilden dürfen. Die betriebliche Ausbildung kann allein (auf den einzelnen Betrieb bezogen) oder im Verbund mit anderen Betrieben/Dienststellen oder überbetrieblichen Einrichtungen erfolgen. Der Anteil der Ausbildungsberechtigten[124] an allen Betrieben ist sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern angestiegen. Dabei wird die gestiegene Akzeptanz von Verbundausbildung offenkundig, eine Organisationsform, die vor allem kleineren Betrieben den Einstieg in die Berufsausbildung eröffnen kann. Insgesamt 56% aller Betriebe verfügte über eine Berechtigung zur Berufsausbildung, darunter 3% im Verbund mit anderen Betrieben oder Bildungsträgern. Weit mehr als die Hälfte (58%) der Verbundbetriebe waren Kleinstbetriebe, ein weiteres Drittel Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Nahezu alle Großbetriebe waren hingegen allein zur Ausbildung berechtigt.

Insbesondere die Betriebe der Nahrungs- und Genussmittelbranche (75%), des Baugewerbes (74%), der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (68%), der Verbrauchsgüterindustrie (65%) und des Gesundheitswesens (64%) erfüllten in vollem Umfang die Voraussetzungen, um ausbilden zu können, bei den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat (22%) war dies nur bei einem knappen Viertel aller Betriebe der Fall (vgl. **Übersicht 51** und **Schaubild 9**). Insgesamt war 2002 eine Zunahme des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe festzustellen, nachdem im Jahr davor der Rückgang der Berechtigungsquoten die bis dahin positive Entwicklung unterbrochen hatte. Im Durchschnitt beziffert sich das Wachstum auf drei Prozentpunkte. Da zeitgleich die Anzahl der Betriebe von 2001 auf 2002 um ca. 17.000 auf 2,127 Millionen zurückgegangen ist, ist jedoch kaum ein absoluter Zuwachs feststellbar.

Ausbildungsbetriebe[125] 2002

Zur Ausbildung berechtigt waren ca. 1,207 Millionen Betriebe, davon 996.000 in den alten und 211.000 in den neuen Ländern. Von diesen waren in den alten Ländern 54% in der Berufsausbildung engagiert, in den neuen Ländern 50%. Damit gab es bundesweit ca. 643.000 ausbildende Betrie-be,

[124] Selbsteinschätzung der Befragten

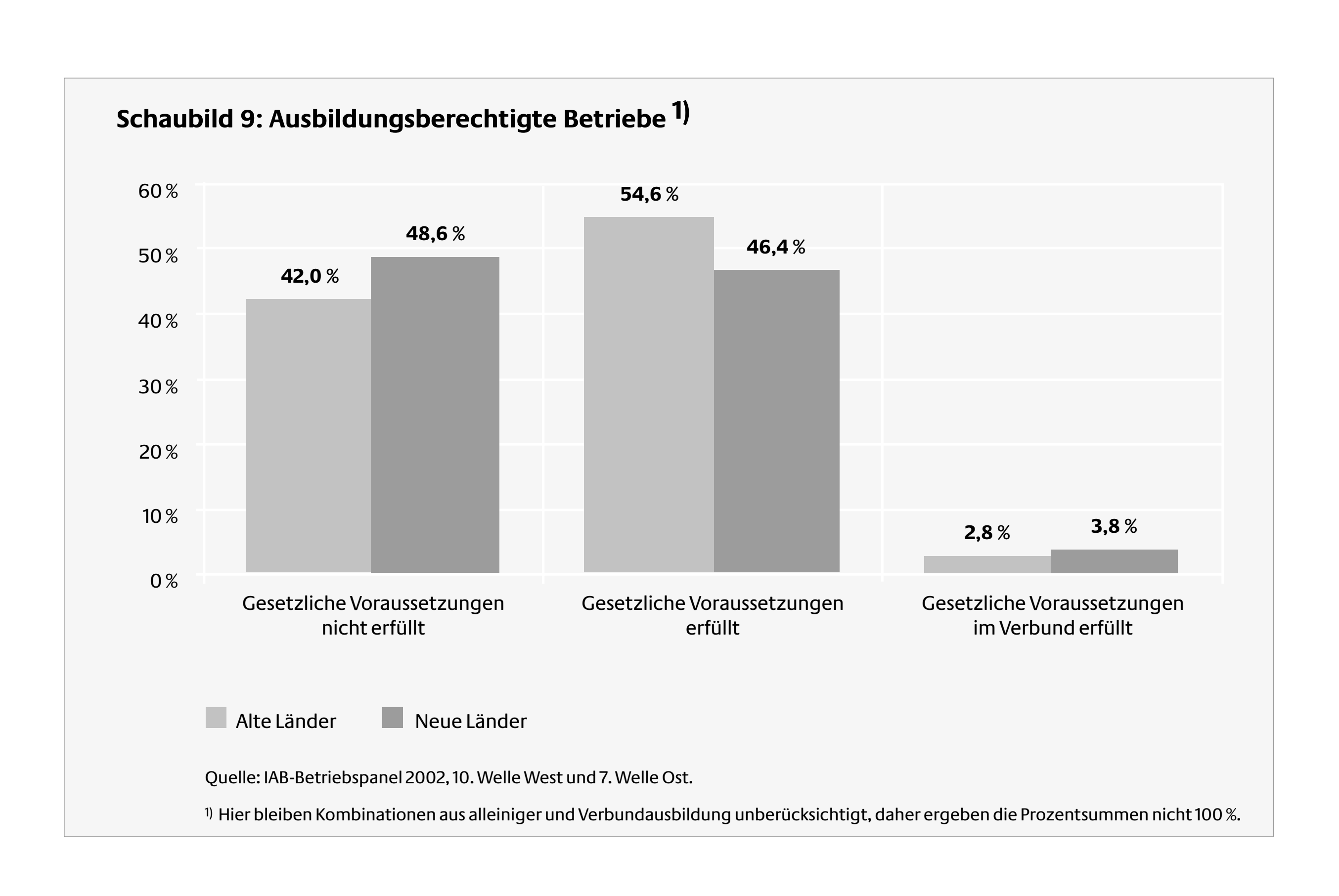
[125] Als Ausbildungsbetriebe werden im folgenden Betriebe bezeichnet, die im Berichtsjahr 2001 bzw. im Ausbildungsjahr 2001/2002 mindestens einen Auszubildenden beschäftigten. Zusätzlich werden auch solche Betriebe als Ausbildungsbetriebe betrachtet, die zum 30. Juni 2002 zwar keinen Auszubildenden mehr beschäftigten, aber bereits für das kommende Ausbildungsjahr 2002/2003 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten. Die Abgrenzung liegt darin begründet, dass es Verkürzungen der Ausbildungsdauer und im gewerblichen Bereich viele Berufe mit einer Ausbildungsdauer von 3,5 Jahren gibt.

Übersicht 50: Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden in Prozent

	Alte Länder	Neue Länder
	in Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	50,3	42,2
10 bis 49 Beschäftigte	41,5	34,0
50 bis 499 Beschäftigte	41,2	39,3
500 und mehr Beschäftigte	44,3	48,8
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	34,4	22,8
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	20,8	20,8
Nahrungs- und Genussmittel	53,2	49,7
Verbrauchsgüter	31,9	25,9
Produktionsgüter	23,0	19,1
Investitions- und Gebrauchsgüter	18,2	12,7
Baugewerbe	9,5	6,0
Handel, Instandhaltung, Reparatur	36,9	35,2
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	50,1	38,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	52,3	54,5
Gastgewerbe	59,7	65,4
Erziehung und Unterricht	50,5	44,4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	87,0	76,0
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	62,1	67,7
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	42,9	34,8
andere Dienstleistungen	74,8	77,2
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	55,6	58,1
Gesamt	43,8	40,0

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 10. Welle West und 7. Welle Ost.

Schaubild 9: Ausbildungsberechtigte Betriebe [1)]



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 10. Welle West und 7. Welle Ost.

1) Hier bleiben Kombinationen aus alleiniger und Verbundausbildung unberücksichtigt, daher ergeben die Prozentsummen nicht 100 %.

Übersicht 51: Gesetzliche Ausbildungsvoraussetungen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2002[1])

	Anteil der Betriebe in Prozent, welche die gesetzlichen Voraussetzungen für die betriebliche Berufsbildung …[1])			Verteilung der Verbund-betriebe auf Größenklassen und Branchen in Prozent
	… erfüllen	… im Verbund mit anderen Betrieben erfüllen	… nicht erfüllen	
1 bis 9 Beschäftigte	47,8	2,3	49,2	58,0
10 bis 49 Beschäftigte	65,9	4,5	28,8	32,4
50 bis 499 Beschäftigte	76,4	6,0	15,3	8,9
500 und mehr Beschäftigte	84,1	7,4	4,6	0,7
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	58,0	2,0	39,1	2,1
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	37,8	7,9	53,3	1,0
Nahrungs- und Genussmittel	74,7	4,1	20,7	2,6
Verbrauchsgüter	64,5	2,1	32,7	1,6
Produktionsgüter	65,4	2,8	31,5	2,1
Investitions- und Gebrauchsgüter	68,0	3,2	28,0	5,2
Baugewerbe	73,7	1,9	22,7	7,2
Handel, Instandhaltung, Reparatur	54,3	1,4	43,9	10,1
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	29,8	4,8	64,8	8,2
Kredit- und Versicherungsgewerbe	49,1	11,7	38,7	9,3
Gastgewerbe	29,2	1,1	69,1	2,5
Erziehung und Unterricht	43,7	9,7	45,4	7,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	63,7	2,6	32,5	8,3
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	52,4	2,4	45,1	7,6
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	49,4	2,1	48,3	4,4
andere Dienstleistungen	48,5	1,2	49,5	1,9
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	21,6	10,3	67,5	18,3
Gesamt	53,1	3,0	43,3	100,0

[1]) Mehrfachantworten sind nicht ausgewiesen, daher ergeben die Prozentsummen nicht 100 %.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 10. Welle West und 7. Welle Ost

die insgesamt 1,639 Millionen Auszubildende beschäftigten. In den alten Ländern belief sich die Zahl der Ausbildungsbetriebe 2002 auf ca. 538.000 mit 1,316 Millionen Auszubildenden, das bedeutet im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg um 14.000 Betriebe und 8.000 Auszubildende. Dagegen ist in den neuen Ländern von 2001 auf 2002 ein Rückgang um 9.000 auf 105.000 Ausbildungsbetriebe mit 323.000 Auszubildenden (27.000 weniger als 2001) festzustellen. Ein Ausbildungsbetrieb hatte im Durchschnitt 2,5 Auszubildende beschäftigt. In den alten Ländern entfielen im Durchschnitt 2,4, in den neuen Ländern 3,1 Auszubildende auf einen Ausbildungsbetrieb.

Auf alle Betriebe bezogen – also auch auf die nicht ausbildungsberechtigten – und auf alle Ausbildungsgänge, die zu einem qualifizierten Berufsabschluss führen, ergab sich eine Ausbildungsbetriebsquote von 31% in den alten Ländern und 26% in den neuen Ländern. Den höchsten Anteil an ausbildenden Betrieben in den alten Ländern hatten die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (53%), das Baugewerbe (46%), die Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (44%), die Produktionsgüterindustrie (41%) und das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (41%) aufzuweisen. Die Branchen mit den geringsten Ausbildungsbetriebsquoten waren das Gastgewerbe (14%) und Verkehr/Nachrichtenübermittlung (15%). Veränderungen zum Vorjahr sind besonders in den Bereichen Nahrungs- und Genussmittel (+8 Prozentpunkte) und Erziehung und Unterricht (-9 Prozentpunkte) zu erkennen. Von den Kleinstbetrieben bildeten 23% aus. Dies ist zwar ein Anstieg um 2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr, trotzdem ist dort auch der höchste Anteil ausbildungsberechtigter, aber nicht ausbildender Betriebe anzutreffen. Bei den Großbetrieben bildeten 92% aus.

Als Ergebnis bleibt festzuhalten, dass der Anteil ausbildender an allen Betrieben in den alten Ländern gegenüber dem Vorjahr geringfügig angestiegen ist. Dasselbe trifft auf den Anteil der berechtigten, aber nicht ausbildenden Betriebe zu.

Den höchsten Anteil an ausbildenden Betrieben in den neuen Ländern hatten die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (45%) und die Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (44%). Überdurchschnittliche Werte wurden ebenfalls in den Bereichen Verbrauchsgüter (39%), Produktionsgüter (35%), Bergbau, Energie, Wasserversorgung (35%) und

im Baugewerbe (34%) wie auch der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (32%) ermittelt. Die geringsten Ausbildungsbetriebsquoten weisen die Bereiche Verkehr, Nachrichtenübermittlung (13%) und die Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat (14%) auf. Starke Rückgänge des Anteils ausbildender Betriebe traten im Kredit- und Versicherungsgewerbe (-15 Prozentpunkte) und bei Bergbau, Energie, Wasserversorgung (-10 Prozentpunkte) auf. Im Gastgewerbe wurde dagegen ein Anstieg der Ausbildungsbetriebe um 9 Prozentpunkte auf 24% ermittelt. Auch im Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei stieg die Ausbildungsbetriebsquote um 6 Prozentpunkte, nahezu jeder dritte Betrieb engagiert sich hier in der Berufsausbildung. Von den Kleinstbetrieben bildeten 17% aus. Auf der anderen Seite beteiligen sich nahezu 30% aller Kleinstbetriebe nicht an der beruflichen Bildung, obwohl sie dazu befähigt sind. Bei den Großbetrieben bildeten 93% aus. Trotz einer Zunahme ausbildungsberechtigter Betriebe bildet in den neuen Ländern nur jeder zweite Betrieb, der zur beruflichen Erstausbildung berechtigt ist, auch aus. Eine Ausbildungsbetriebsquote von knapp 26% ist jedoch bei weitem zu gering, um den künftigen Facharbeiterbedarf zu decken (vgl. **Übersicht 52** und **Übersicht 53**).

Ausbildungsbetriebe und Neuabschlüsse 2001/2002

Von den 538.000 Ausbildungsbetrieben der alten Länder gaben 258.000 Betriebe (48%) an, dass sie für das noch laufende Ausbildungsjahr Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten. Diese Betriebe hatten insgesamt 523.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Gegenüber 2001 war es ein Rückgang von 22.000 Ausbildungsbetrieben, die Ausbildungsplätze besetzt hatten. Der Rückgang, der bereits im Vorjahr zu beobachten war, setzte sich damit fort. Absolut die meisten Neuabschlüsse in den alten Ländern entfielen auf kleine und mittelgroße Betriebe mit 10–49 Beschäftigten (147.000) bzw. 50–499 Beschäftigten (154.000). Danach folgten die Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte) mit 124.000 Vertragsabschlüssen. In Großbetrieben konnten 102.000 Schulabgänger eine betriebliche Ausbildung aufnehmen, rund 5.000 mehr als im Vorjahr. Bis auf die letztgenannte war in den übrigen Betriebsgrößenklassen die absolute Zahl von Verträgen gegenüber dem Vorjahr deutlich rückläufig. Die im vergangenen Jahr erkennbare Tendenz zu verstärkter großbetrieblicher Ausbildung konnte für 2002 nicht mehr festgestellt werden. Bei den Branchen lag Handel, Instandhaltung und Reparatur mit 99.000 Abschlüssen an der Spit-

Übersicht 52: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den alten Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2002 [1])

	Betrieb bildet aus	Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus	Betrieb hat keine Berechtigung
	in Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	22,7	29,2	48,1
10 bis 49 Beschäftigte	50,1	21,9	28,0
50 bis 499 Beschäftigte	74,8	11,1	14,2
500 und mehr Beschäftigte	91,6	4,0	4,4
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	32,6	32,8	34,6
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	28,1	15,4	56,5
Nahrungs- und Genussmittel	53,2	26,0	20,8
Verbrauchsgüter	38,5	26,6	34,9
Produktionsgüter	41,4	29,9	27,7
Investitions- und Gebrauchsgüter	44,3	27,6	28,1
Baugewerbe	45,8	33,1	21,1
Handel, Instandhaltung, Reparatur	32,0	24,7	42,2
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	15,1	20,4	64,6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	30,9	34,3	34,7
Gastgewerbe	13,9	15,2	70,9
Erziehung und Unterricht	23,5	33,6	42,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	40,8	30,1	29,1
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	29,1	28,3	42,6
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	19,3	34,8	45,9
andere Dienstleistungen	29,4	23,2	47,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	16,6	18,6	64,8
Gesamt	31,3	26,7	42,0

[1]) Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 10. Welle West.

ze. Über 50.000 neue Ausbildungsverträge wurden im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (63.100), der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (62.700) – hier sogar ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr – und dem Baugewerbe (51.600) ermittelt. Die geringste Zahl an neuen Verträgen wurde im Wirtschaftszweig Bergbau, Energie, Wasserversorgung (5.600) abgeschlossen. Den absolut stärksten Rückgang wies der Bereich Handel, Instandhaltung, Reparatur auf. Hier wurde ein Minus von 18.000 Vertragsabschlüssen ermittelt. Eine ebenfalls stark abnehmende Auszubildendenzahl lässt sich in den Baubetrieben (-13.000 Verträge) und im Bereich Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (11.000 Verträge) verzeichnen. Ein deutlich über dem Durchschnitt liegendes Einstellungsverhalten wurde in den Branchen Erziehung und Unterricht (65% der Betriebe stellten Auszubildende ein) und Bergbau, Energie und Wasserversorgung (62%) erreicht.

Auch in den neuen Ländern war die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für 2001/2002 rückläufig. Es wurden 19.000 Auszubildende weniger als im Vorjahr eingestellt. Von allen ca. 105.000 Ausbildungsbetrieben hatten ungefähr 53.500 Betriebe Ausbildungsverträge für das beginnende Ausbildungsjahr 2001/2002 abgeschlossen. Die Ausbildungsbetriebe konnten insgesamt ca. 120.000 Neuverträge abschließen. Die meisten Neuabschlüsse wurden in Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten (43.000 Verträge) getätigt. Darauf folgten die Kleinbetriebe (10–49 Beschäftigte) mit ca. 33.000 Abschlüssen und die Kleinstbetriebe mit ca. 25.000 Abschlüssen. Die wenigsten Neuverträge verzeichneten die Großbetriebe mit rund 20.000 bei allerdings nur 750 Ausbildungsbetrieben in dieser Größenklasse. Der Anteil der Betriebe mit Neuabschlüssen war umso größer, je mehr Beschäftigte im Betrieb zu finden waren. Von den ausbildenden Großbetrieben schlossen 98% neue Ausbildungsverträge für 2001/2002 ab, bei Kleinstbetrieben 42%. Bei den Branchen lagen Handel, Instandhaltung und Reparatur (19.800 Abschlüsse) an der Spitze vor Erziehung und Unterricht mit 19.200 Abschlüssen und Baugewerbe (14.200 Abschlüsse). Im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen wurden 10.000, in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie 8.600 neue Verträge ermittelt. Die geringste Zahl an neuen Verträgen wurde im Wirtschaftszweig Bergbau, Energie und Wasserversorgung (1.900) abgeschlossen. Eine deutlich über dem Durchschnitt liegendes Einstellungsverhalten wurde in den Branchen Verkehr/Nachrichtenübermittlung (8% der Betriebe stellten Auszubildende ein), Nah-

Übersicht 53: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den neuen Ländern nach Betriebsgrößenklassen und Branchen 2002 [1])

	Betrieb bildet aus	Betrieb bildet trotz Berechtigung nicht aus	Betrieb hat keine Berechtigung
	in Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	17,4	28,8	53,9
10 bis 49 Beschäftigte	50,2	16,7	33,0
50 bis 499 Beschäftigte	70,4	8,7	20,8
500 und mehr Beschäftigte	92,6	1,5	5,9
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	31,7	14,0	54,2
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	34,5	25,0	40,5
Nahrungs- und Genussmittel	45,1	34,5	20,4
Verbrauchsgüter	39,3	39,7	21,0
Produktionsgüter	35,0	20,8	44,2
Investitions- und Gebrauchsgüter	44,2	28,1	27,7
Baugewerbe	34,3	38,4	27,3
Handel, Instandhaltung, Reparatur	28,0	25,1	46,9
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	12,9	21,2	65,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	20,5	21,7	57,8
Gastgewerbe	23,5	15,0	61,4
Erziehung und Unterricht	15,1	27,5	57,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	19,9	33,6	46,5
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	21,1	20,4	58,4
sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	17,8	25,5	56,6
andere Dienstleistungen	17,1	24,3	58,7
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	13,9	5,0	81,0
Gesamt	25,7	25,7	48,6

[1]) Die Ausbildungsbetriebsquoten beziehen sich als Basis auf alle Betriebe.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, 7. Welle Ost.

rungs- und Genussmittel (65%) und in der Produktionsgüterindustrie (60%) erreicht. Hingegen sinkt der Anteil einstellender Betriebe erheblich in der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei um 30 Prozentpunkte auf nunmehr 37%, im Bereich Erziehung und Unterricht um 27 Prozentpunkte auf 52%. Ein Anstieg um 40 Prozentpunkte auf 59% einstellender Betriebe konnte dagegen im Kredit- und Versicherungsgewerbe verzeichnet werden.

Von allen Ausbildungsplätzen, die zum Ausbildungsjahr 2001/2002 neu vergeben wurden, konnten 45,2% mit Frauen besetzt werden, ein Anteil, der etwa dem des Vorjahres (45,5%) entspricht. In den alten Ländern (46,1%) ergab sich wie im Vorjahr ein deutlich höherer Frauenanteil an den neuen Ausbildungsverträgen als in den neuen Ländern (41,5%). In Kleinstbetrieben ergaben sich sowohl in den alten Ländern (51,1%) als auch in den neuen (49,7%) überdurchschnittliche Frauenanteile. Ein überdurchschnittlicher Frauenanteil zeigte sich außerdem bei den Großbetrieben in den neuen Ländern (48,5%). Branchenweit betrachtet ergab sich eine eindeutige Konzentration von Frauen auf die Branchen mit traditionellen „Frauenberufen“. Insbesondere im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (88,2% West, 77,9% Ost), in den unternehmensnahen Dienstleistungen (62,1% West, 72,9% Ost) und in ‚anderen Dienstleistungsbereichen' (71,1% West, 75,8% Ost) schlossen vergleichsweise viele Betriebe Verträge mit Frauen ab.

2.3.2 Ausbildung und Beschäftigung – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik 2002

Im Gegensatz zu den Darstellungen der Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik in früheren Berufsbildungsberichten, die bei der Untersuchung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben den 30. Juni als Stichtag zur Grundlage hatten, wird ab diesem Berichtsjahr der 31. Dezember als neuer Stichtag festgelegt. Damit kann eine höhere Aktualität und auch bessere Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu anderen Statistiken im Berufsbildungsbericht gewährleistet werden. Da sich die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben und Unternehmen in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen – insbesondere im Dienstleistungssektor – in den letzten Jahren sehr unterschiedlich entwickelt hat, wurde auch die bisherige Brancheneinteilung zugunsten einer genaueren Wirtschaftszweiggliederung verändert. Bei den bisherigen Berechnungen zur Ausbildungsquote zählten nach dem so genannten Berufsstellungsschlüssel der Bundesagentur für Arbeit auch sozialversicherungspflichtig beschäftigte Praktikanten und Volontäre zur Gruppe der Auszubildenden. Da dies zu einer leichten Überhöhung der Auszubildendenzahlen führte, werden ab diesem Berichtsjahr nur noch Jugendliche mit Ausbildungsvertrag nach dem Personengruppenschlüssel als Auszubildende einbezogen.

Alte Länder

Zum Stichtag 31. Dezember 2002 bildeten von den rund 1,63 Millionen Betrieben in den alten Ländern 396.560 Betriebe aus, 1,8% bzw. rund 7.000 Betriebe weniger als im Vorjahr. Da auch die Zahl der Betriebe insgesamt im Vorjahresvergleich gesunken war, ging der Anteil der Ausbildungsbetriebe nur geringfügig von 24,5% auf 24,3% zurück (vgl. **Übersicht 54**). Die in den Vorjahren zu beobachtende kontinuierliche Zunahme der Auszubildendenzahlen hatte sich im Berichtsjahr nicht weiter fortgesetzt und war um insgesamt 2,1% bzw. 30.000 Jugendliche gesunken. Durch die ebenfalls zurückgehende Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Höhe von 320.000 blieb die Ausbildungsquote mit 6,2% auf dem Vorjahresstand stabil (vgl. **Übersicht 55**).

Im Gegensatz zum Vorjahr zeigte sich in allen Betriebsgrößenklassen eine rückläufige Entwicklung in der Zahl der Ausbildungsbetriebe. Insbesondere mittelständische Ausbildungsbetriebe (10–49 Beschäftigte) verzeichneten mit -2,8% die höchsten Rückgänge in der Ausbildungsbeteiligung. Parallel zu dieser Entwicklung verlief der Abbau in

Übersicht 54: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1]) nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2001 und 2002

Betriebsgrößenklasse		1999	2001	2002	Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent	Veränderung gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl				
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	1.315.929	1.320.203	1.308.283	-0,9	99,4
	Ausbildungsbetriebe	230.120	232.588	229.982	-1,1	99,9
	Ausbildungsbetriebsquote	17,5	17,6	17,6	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	255.524	259.182	254.767	-1,7	99,7
	Ausbildungsbetriebe	122.261	122.297	118.879	-2,8	97,2
	Ausbildungsbetriebsquote	47,8	47,2	46,7	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	63.616	65.099	64.209	-1,4	100,9
	Ausbildungsbetriebe	44.658	44.932	43.920	-2,3	98,3
	Ausbildungsbetriebsquote	70,2	69,0	68,4	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	4.141	4.225	4.131	-2,2	99,8
	Ausbildungsbetriebe	3.834	3.858	3.779	-2,0	98,6
	Ausbildungsbetriebsquote	92,6	91,3	91,5	–	–
Insgesamt	**Betriebe insgesamt**	**1.639.210**	**1.648.709**	**1.631.390**	**-1,1**	**99,5**
	Ausbildungsbetriebe	**400.873**	**403.675**	**396.560**	**-1,8**	**98,9**
	Ausbildungsbetriebsquote	**24,5**	**24,5**	**24,3**	**–**	**–**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppenschlüssel (102 und 104)

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 55: Beschäftigte und Auszubildende[1]) nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 1999, 2001 und 2002

Betriebsgrößenklasse		1999	2001	2002	Veränderung gegenüber Vorjahr	Veränderung gegenüber 1999
		Anzahl			in Prozent	(1999=100)
1–9 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	3.862.696	3.877.192	3.835.683	-1,1	99,3
	Auszubildende	323.318	329.761	326.195	-1,1	100,9
	Ausbildungsquote	8,4	8,5	8,5	–	–
10–49 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	5.068.680	5.156.665	5.061.622	-1,8	99,9
	Auszubildende	359.770	365.951	353.098	-3,5	98,1
	Ausbildungsquote	7,1	7,1	7,0	–	–
50–499 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	7.971.736	8.171.980	8.068.136	-1,3	101,2
	Auszubildende	423.933	445.793	434.164	-2,6	102,4
	Ausbildungsquote	5,3	5,5	5,4	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	5.036.829	5.150.672	5.071.212	-1,5	100,7
	Auszubildende	240.840	250.850	249.293	-0,6	103,5
	Ausbildungsquote	4,8	4,9	4,9	–	–
Insgesamt	**Beschäftigte insgesamt**	**21.939.941**	**22.356.509**	**22.036.653**	**-1,4**	**100,4**
	Auszubildende	**1.347.861**	**1.392.355**	**1.362.750**	**-2,1**	**101,1**
	Ausbildungsquote	**6,1**	**6,2**	**6,2**	–	–

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppenschlüssel (102 und 104)

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

den Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen. Mit etwa 200.000 Beschäftigten und knapp 25.000 Auszubildenden weniger sank vor allem in den mittelständischen Betrieben (10–49 und 50–499 Beschäftigte) die Zahl Jugendlicher in Ausbildung um durchschnittlich 3,0%. Diese Rückgänge machten 82,7% der Gesamtrückgänge in den Auszubildendenzahlen aus.

Mit einer durchschnittlichen Ausbildungsbetriebsquote in Höhe von 35,9% lag das verarbeitende Gewerbe (einschl. Bauhaupt- und Ausbaugewerbe) im Jahr 2002 weiterhin deutlich über den 21,9% des Dienstleistungssektors. Allerdings fiel der Negativtrend im verarbeitenden Gewerbe aufgrund der konjunkturellen Entwicklung mit 4,5% weniger Ausbildungsbetrieben deutlicher aus als im Dienstleistungsbereich (0,2%). Grund hierfür war vor allem die Entwicklung im Baugewerbe: 52,0% aller Rückgänge bei den Ausbildungsbetrieben entfielen auf die Bauwirtschaft. Im Vergleich zu 1999 konnten nur der Fahrzeug- und Maschinenbau, das stahl- und metallverarbeitende Gewerbe sowie Betriebe aus dem Bereich der Elektro- und Datenverarbeitungstechnik die Zahl der Ausbildungsbetriebe etwas steigern (vgl. **Tabelle 19**).

Im Dienstleistungssektor sind seit 1999 Zuwächse in der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben vor allem im Bereich der Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung und Datenverarbeitung, bei Betrieben mit überwiegend unternehmensnahen Dienstleistungen (rechtliche, betriebswirtschaftliche, technische, logistische sowie marketingbezogene Dienstleistungen), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie im Einzelhandel und bei der Reparatur von Gebrauchsgütern zu verzeichnen. Auch haushaltsnahe und personenbezogene Dienstleistungen (Körperpflege-, Reinigungsgewerbe) und das Gaststätten- und Gastgewerbe konnten ihr Angebot leicht steigern. Dieser Trend hat sich allerdings gegenüber 2001 deutlich abgeschwächt.

Gegenüber 2001 verringerte sich im verarbeitenden Gewerbe – parallel zur Beschäftigungsentwicklung – die Zahl der Jugendlichen in Ausbildung um insgesamt 3,8% bzw. 19.000. Wiederum fiel im Baugewerbe mit über 11.000 Auszubildenden der Rückgang am höchsten aus (vgl. **Tabelle 20**). Nur im Maschinen- und Fahrzeugbau konnte die Auszubildendenzahl geringfügig gesteigert werden. Anders liegen die Verhältnisse im Dienstleistungssektor. Hier konnten Jugendliche von der in Einzelbereichen positiven Beschäftigungsentwicklung seit 2001 profitieren. Zu nennen sind hier das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, der gesamte Bereich der haushaltsnahen, personenbezogenen Dienstleistungen, der Sektor Bildung, Erziehung, Kultur (worunter auch außerbetriebliche Bildungseinrichtungen fallen), Einrichtungen im Bereich Forschung und Entwicklung sowie Wirtschaftsbereiche, die überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen anbieten. In allen anderen Dienstleistungssektoren hat die rückläufige Beschäftigung auch den Bereich der Ausbildung erfasst, besonders deutlich im Groß- und Einzelhandel sowie im Verkehrs- und Nachrichtenwesen zu erkennen.

Neue Länder und Berlin

Auch in den neuen Ländern (einschl. Berlin) hat die Zahl der Ausbildungsbetriebe abgenommen (5.400 bzw. 5,8%). Zum Stichtag 31. Dezember 2002 bildete nur noch knapp jeder fünfte Betrieb Jugendliche aus (vgl. **Übersicht 56**). Im Vergleich zu 1999 stellten damit 13.000 Betriebe weniger Ausbildungsplätze für Jugendliche zur Verfügung. Diese Entwicklung ist nicht zuletzt Ausdruck für den nachlassenden Fachkräftebedarf der Betriebe in den neuen Ländern, die im Vorjahresvergleich über 180.000 Beschäftigte weniger benötigten und insgesamt 20.000 weniger Auszubildende unter ihren Beschäftigten hatten (vgl. **Übersicht 57**).

Die stärksten Rückgänge in der Zahl der Ausbildungsbetriebe waren mit 5,7% bzw. rund 2.900 Betrieben bei Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten und mit 7,2% bei kleinen mittelständischen Unternehmen zu verzeichnen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass betriebe dieser Größenordnung

Übersicht 56: Betriebe und Ausbildungsbetriebe [1]) nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2001 und 2002

Betriebsgrößenklasse		1999	2001	2002	Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent	Veränderung gegenüber 1999 (1999=100)
		Anzahl				
1–9 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	392.312	369.516	362.099	-2,0	92,3
	Ausbildungsbetriebe	52.795	49.962	47.108	-5,7	89,2
	Ausbildungsbetriebsquote	13,5	13,5	13,0	–	–
10–49 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	77.860	71.510	68.353	-4,4	87,8
	Ausbildungsbetriebe	35.618	31.428	29.172	-7,2	81,9
	Ausbildungsbetriebsquote	45,7	43,9	42,7	–	–
50–499 Beschäftigte	Betriebe insgesamt	17.552	16.858	16.470	-2,3	93,8
	Ausbildungsbetriebe	11.271	10.672	10.402	-2,5	92,3
	Ausbildungsbetriebsquote	64,2	63,3	63,2	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Betriebe insgesamt	897	874	845	-3,3	94,2
	Ausbildungsbetriebe	769	739	717	-3,0	93,2
	Ausbildungsbetriebsquote	85,7	84,6	84,9	–	–
Insgesamt	**Betriebe insgesamt**	**488.621**	**458.758**	**447.767**	**-2,4**	**91,6**
	Ausbildungsbetriebe	**100.453**	**92.801**	**87.399**	**-5,8**	**87,0**
	Ausbildungsbetriebsquote	**20,6**	**20,2**	**19,5**	**–**	**–**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppenschlüssel (102 und 104)

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

überproportional von Insolvenzen betroffen waren. In den anderen Betriebsgrößenklassen fielen die Rückgänge geringer aus. Damit hat sich der negative Trend aus den beiden Vorjahren verstetigt. Diese Entwicklungen lassen sich auf die Veränderungen bei den Auszubildendenzahlen übertragen: Kleinbetriebe und mittelständische Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten hatten im Berichtsjahr 6,6% bzw. rund 4.500 und 8,3% bzw. rund 7.900 weniger Auszubildende unter ihren Beschäftigten. Diesen rückläufigen Trend bei den Auszubildendenzahlen wiesen auch größere mittelständische und Großbetriebe auf.

Auch in den neuen Ländern stellte das verarbeitende Gewerbe mit einer Ausbildungsbetriebsquote von 28,3% den Hauptbereich der betrieblichen Ausbildung dar. Aufgrund der konjunkturellen Entwicklung konnte die positive Entwicklung seit 1999 allerdings nicht verstetigt werden. Vor allem im Baubereich, aber auch in der chemie- und kunststoffverarbeitende Industrie, beim Papier-, Verlags- und Druckgewerbe und im Holzgewerbe waren im Vorjahresvergleich zweistellig Rückgänge in der Zahl der Ausbildungsbetriebe zu verzeichnen (vgl. **Tabelle 21**). Zwar nahm das Dienstleistungsgewerbe mit einer Ausbildungsbetriebs-

Übersicht 57: Beschäftigte und Auszubildende [1]) nach Betriebsgrößenklassen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2001 und 2002

Betriebsgrößenklasse		1999	2001	2002	Veränderung gegenüber Vorjahr in Prozent	Veränderung gegenüber Vorjahr (1999=100)
		Anzahl				
1–9 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.149.281	1.072.154	1.046.385	-2,4	91,0
	Auszubildende	72.645	68.218	63.694	-6,6	87,7
	Ausbildungsquote	6,3	6,4	6,1	–	–
10–49 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.562.893	1.444.797	1.379.663	-4,5	88,3
	Auszubildende	107.731	95.417	87.506	-8,3	81,2
	Ausbildungsquote	6,9	6,6	6,3	–	–
50–499 Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	2.086.814	2.022.785	1.970.918	-2,6	94,4
	Auszubildende	151.384	153.291	148.084	-3,4	97,8
	Ausbildungsquote	7,3	7,6	7,5	–	–
500 und mehr Beschäftigte	Beschäftigte insgesamt	1.017.563	967.846	926.878	-4,2	91,1
	Auszubildende	80.310	78.188	75.979	-2,8	94,6
	Ausbildungsquote	7,9	8,1	8,2	–	–
Insgesamt	**Beschäftigte insgesamt**	**5.816.551**	**5.507.582**	**5.323.844**	**-3,3**	**91,5**
	Auszubildende	**412.070**	**395.114**	**375.263**	**-5,0**	**91,1**
	Ausbildungsquote	**7,1**	**7,2**	**7,0**	**–**	**–**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppenschlüssel (102 und 104)

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

quote von 17,0 % einen geringeren Stellenwert ein, hier fielen die Rückgänge in der Zahl der Ausbildungsbetriebe allerdings niedriger aus. Prozentual deutliche Zugewinne zeigten sich im Bereich Softwareentwicklung, -beratung und Hardwareberatung, im Datenverarbeitungsgewerbe, im Bereich des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, in Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen sowie im Bereich Bildung, Erziehung, Kultur, worunter auch außerbetriebliche Bildungseinrichtungen fallen.

In der Mehrzahl der Wirtschaftszweige besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Beschäftigungs- und Ausbildungsentwicklung. Der Abnahme der Beschäftigung in den neuen Ländern seit 1999 in Höhe von 492.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (8,5 %) entspricht ein Rückgang von 37.000 Jugendlichen in Ausbildung (8,9 %). Am stärksten ist dieser Trend wiederum in der Bauwirtschaft ausgeprägt, worunter 79,7 % aller Rückgänge bei den Auszubildendenzahlen seit 1999 fallen (vgl. **Tabelle 22**). Andere Beispiele für den rückläufigen Trend sind das Nahrungsmittelgewerbe, sowie das Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe, die chemie- und kunststoffverarbeitende Industrie, seit 2001 auch die holz-, papierverarbeitende und -produzierende Industrie. Im Dienstleistungssektor waren bei den Auszubildendenzahlen Zuwächse in den Branchen zu verzeichnen, bei denen auch die Zahl der Ausbildungsbetriebe stieg.

2.4 Kosten und finanzielle Förderung

2.4.1 Entwicklung der Ausbildungsvergütungen

Im Jahr 2003 betrugen die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den alten Ländern im Gesamtdurchschnitt über die Berufe und Ausbildungsjahre 612 € pro Monat[126]. Die Vergütungen stiegen gegenüber 2002 um durchschnittlich 2,3 % an, und damit etwas schwächer als im Jahr zuvor (vgl. **Schaubild 10**). In den neuen Ländern beliefen sich die tariflichen Vergütungen in 2003 im Gesamtdurchschnitt auf 517 € pro Monat[127]. Auch hier fiel die Erhöhung mit 1,8 % geringer aus als im Vorjahr. In den neuen Ländern wurden seit 2001 im Durchschnitt 85 % der Vergütungshöhe in den alten Ländern erreicht. Für das Bundesgebiet errechnet sich auf der Basis der Vergütungsdurchschnitte 2003 in den alten und neuen Ländern ein Gesamtdurchschnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen von monatlich 595 €. Dies entspricht einer Erhöhung gegenüber dem Vorjahr (581 €) um 2,4 %.

Von Beruf zu Beruf traten erhebliche Unterschiede bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen auf. Sehr hohe Vergütungen sind seit vielen Jahren in den Berufen des Bauhauptgewerbes (z. B. Maurer/Maurerin, Zimmerer/Zimmerin, Straßenbauer/Straßenbauerin) vereinbart. Sie betrugen im Jahr 2003 in den alten Ländern durchschnittlich 833 € und in den neuen Ländern 679 € pro Monat. Ebenfalls sehr hoch waren die Vergütungen im Beruf Gerüstbauer/Gerüstbauerin mit durchschnittlich 791 € in den alten und 663 € in den neuen Ländern. Die mit Abstand höchsten Vergütungen waren in den alten Ländern im Beruf Binnenschiffer/Binnenschifferin mit 989 € pro Monat vereinbart[128]. Weitere Beispiele für überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen waren die Berufe des Druckgewerbes (z. B. Drucker/Druckerin) mit 799 € sowie der Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau mit durchschnittlich 783€. In diesen Bereichen wurden einheitliche Vergütungssätze für die alten und neuen Länder festgelegt. Eher niedrige Ausbildungsvergütungen gab es beispielsweise in den Berufen Friseur/Friseurin (alte Länder: 414 €; neue Länder: 257 €), Florist/Floristin (alte Länder: 413 €; neue Länder: 312 €) sowie Bäcker/Bäckerin (alte Länder: 457 €; neue Länder: 351 €). Insgesamt betrachtet ist die Vergütungssituation allerdings noch weit differenzierter, als es durch die berufsspezifischen Durchschnitte deutlich wird. Selbst innerhalb der Berufe variieren die tariflichen Ausbildungsvergütungen je nach Branche und Region zum Teil relativ stark.

Das Vergütungsniveau unterscheidet sich auch zwischen den Ausbildungsbereichen deutlich. In den alten Ländern waren in Industrie und Handel mit 674 € sowie im Öffentlichen Dienst mit 657 € relativ hohe durchschnittliche Vergütungen festzustellen. Dagegen lagen sie in der Landwirtschaft (537 €), im Handwerk (523 €) und bei den Freien Berufen (519 €) erheblich niedriger. Ähnliche Abweichungen traten auch in den neuen Ländern auf. Hier waren die Durchschnittswerte im Öffentlichen Dienst (602 €) sowie in Industrie und Handel (576 €) ebenfalls wesentlich höher als bei den Freien Berufen (451 €), in der Landwirtschaft (439 €) und im Handwerk (415 €).

In den alten Ländern bewegten sich die Vergütungen für 58 % der Auszubildenden zwischen 500 € und 700 €. Weniger als 500 € erhielten 15 % der Auszubildenden, wobei Vergütungen unter 400 € eher Ausnahmen bildeten; mehr als 700 € gingen an 27 % der Auszubildenden. In den neuen Ländern waren für 46 % der Auszubildenden Vergütungen von 300 € bis 500 € und für 45 % von 500 € bis 700 € zu verzeichnen. 3 % der Auszubildenden kamen auf weniger als 300 € und 6 % auf mehr als 700 €. Für die einzelnen Ausbildungsjahre wurden im Durchschnitt über die Berufe in den alten Ländern im 1. Ausbildungsjahr monatlich durchschnittlich 540 €, im 2. Jahr 609 € und im 3. Jahr 683 € gezahlt. In den neuen Ländern lagen die Vergütungen im 1. Ausbildungsjahr bei durchschnittlich 454 €, im 2. Jahr bei 523 € und im 3. Jahr bei 586 € pro Monat.

Für die Betriebe sind die Ausbildungsvergütungen einer der größten Kostenfaktoren bei der Berufsausbildung. Nach einer repräsentativen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) nehmen die Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt mehr als ein Drittel (37 %) der Ausbildungskosten (Bruttokosten) ein[129]. Werden die Ausbildungsvergütungen einschließlich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen betrachtet, so beträgt der Anteil an den Bruttokosten sogar 50 % (Vgl. hierzu die Gesamtdarstellung von Kosten und Nutzen im Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 2.3.2, Seite 119).

Die tariflich vereinbarten Vergütungssätze stellen für tarifgebundene Betriebe verbindliche Mindestbeträge dar, d. h. niedrigere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Zahlungen dagegen möglich. Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe zahlen häufig freiwillig die in ihrer Branche und Region geltenden tariflichen Sätze, nach derzeitiger Rechtsprechung können sie diese jedoch auch um bis zu 20 % unterschreiten.

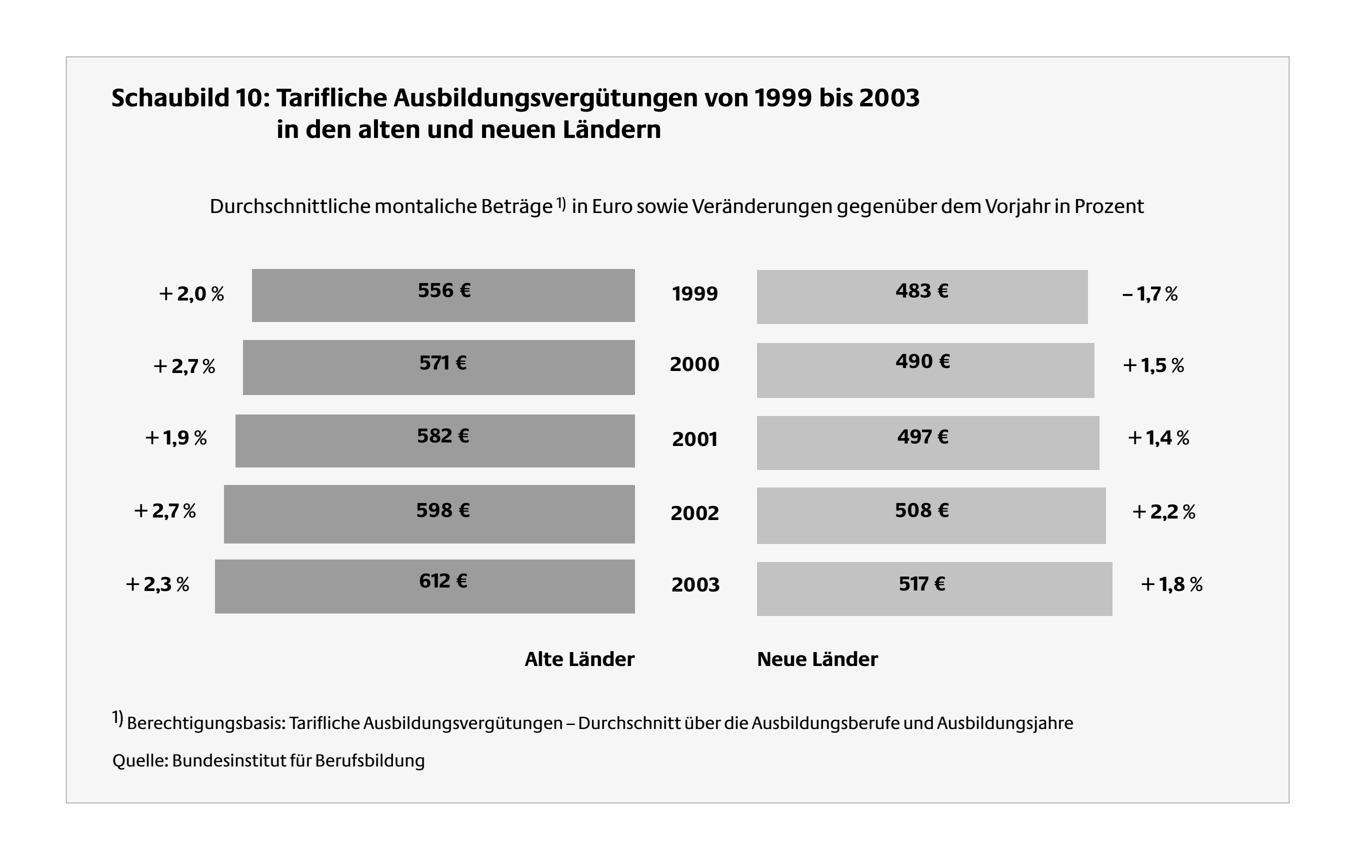
Die Berechnung der durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung für derzeit 204 Berufe in den alten und 167 Berufe in den neuen Ländern durchgeführt. In den einbezogenen Berufen sind

[126] Bei allen genannten Durchschnittswerten wurden die teilweise tariflich vereinbarten altersabhängigen erhöhten Ausbildungsvergütungen eingerechnet.

[127] Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur für die betriebliche Ausbildung, nicht jedoch für die außerbetriebliche Ausbildung.

[128] Für die neuen Länder lagen hierzu keine Angaben vor.

[129] Vgl. Beicht, U./Walden, G./Herget, H.:“Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland“. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264. Bielefeld 2003.



gegenwärtig 89% aller Auszubildenden in den alten und 84% in den neuen Ländern vertreten.

2.4.2 Bildungsausgaben der öffentlichen Hand

Von 1998 bis 2002 stiegen die Bildungsausgaben der öffentlichen Hand im Bundesgebiet von 91,2 Mrd. € auf 101,7 Mrd. € (vgl. **Übersicht 58**). In den aufgeführten Bildungsaufgaben sind enthalten die Ausgaben für Jugendarbeit und Tageseinrichtungen für Kinder; die Schulen (Grund-, Haupt-, Sonder-, Realschulen, Gymnasien, Gesamtschulen, berufliche Schulen und Fachschulen, Gesamthochschulen etc., einschließlich Hochschulkliniken, ohne DFG und Sonderforschungsbereiche); die Weiterbildung (z. B. Volkshochschulen, Lehrerfortbildung); die Förderungsmaßnahmen (z. B. Ausbildungsförderung für Schüler und Schülerinnen sowie Studenten und Studentinnen); gemeinsame Forschungsförderung durch Bund und Länder; die Ausgaben für Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (Förderung der beruflichen Bildung einschließlich Trainingsmaßnahmen, der beruflichen Rehabilitation, der Eingliederungsleistungen für Aussiedler und Aussiedlerinnen und der Teilnahme an ausgewählten Maßnahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher). Die Übersicht wurde vom Statistischen Bundesamt in diesem Jahr erneuert. Danach erfolgt jetzt die Zuordnung der einzelnen Bereiche so, wie sie auch bei der Erstellung des Bundesfinanzberichts verwendet wird.

Aufwendungen für die berufliche Ausbildung[130]

Die **Übersicht 59** dokumentiert für die Jahre 2001 bis 2003 die unmittelbaren Aufwendungen der Betriebe und der öffentlichen Haushalte für die Berufsausbildung im dualen System. Dafür wurden verschiedene Quellen herangezogen (Repräsentativerhebungen, Ist-Ausgaben und Soll-Ansätze in den Haushalten des Bundes, der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit und Daten des Statistischen Bundesamtes). Dieser und die folgenden Hinweise sind bei der Interpretation der Übersicht sowie bei Vergleichen mit Vorjahren zu berücksichtigen. Zu den einzelnen Aufwendungen:

- Die Angaben über die Aufwendungen der Betriebe in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst basieren auf einer repräsentativen Erhebung der betrieblichen Ausbildungskosten, die das Bundesinstitut für Berufsbildung zuletzt für das Jahr 2000 durchgeführt hat[131]. Hiernach betrugen die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System im Jahr 2000 rd. 14,7 Mrd. €. Die Bruttokosten, d.h. die Ausbildungskosten ohne Berücksichtigung der Ausbildungserträge, lagen bei 27,7 Mrd. €.
- Die Angaben zu den Ausgaben für die Ausbildungsförderungsprogramme der Länder berücksichtigen nur die veranschlagten Finanzmittel, die im jeweiligen Haushaltsjahr für die jeweils neu aufgelegten Länderprogramme eingeplant wurden. Da die Länderausgaben zur Förderung der betrieblichen Ausbildung hierdurch nur unzureichend erfasst waren, wurden die Länderhaushalte der Jahre 1997 bis 2001 im Rahmen eines BIBB-Forschungsprojekts analysiert[132]. Danach erreichten die Ist-Ausgaben der Länder für die außerschulische Ausbildungsförderung in den Jahren 1997–2000 im Jahresdurchschnitt ein Finanzvolumen von rd. 731 Mio. €. Der Anteil der Länderförderung in den neuen Ländern betrug mit durchschnittlich 474 Mio. € fast zwei Drittel der Gesamtausgaben der Länder zur außerschuli-

[130] Vgl. auch Tabelle 23

[131] Vgl. Beicht, U.; Walden, G.: Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: BWP 6/2002, Seite 42

[132] Vgl. Berger, K.: Was kostet den Staat die Ausbildungskrise? Umfang und Struktur staatlicher Ausgaben zur Ausbildungsförderung. BWP 2/2003, Seiten 5–9

Übersicht 58: Bildungsausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden sowie Ausgaben für Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit 1998 bis 2002 in Mrd. €

Aufgabenbereich	1998	1999	2000	2001[1])	2002[2])
Jugendarbeit, Tageseinrichtungen für Kinder	10,7	11,1	10,9	11,0	11,0
Schulen	45,6	46,3	46,7	47,6	49,2
Darunter: Berufliche Schulen	5,9	6,3	6,1	6,6	6,8
Hochschulen	16,6	17,0	17,2	17,9	18,8
Weiterbildung	1,5	1,5	1,6	1,6	2,0
Förderungsmaßnahmen[3])	3,0	2,9	2,7	3,2	3,4
Summe [3])	**77,3**	**78,8**	**79,3**	**81,2**	**84,3**
In Prozent des Brutto-inlandsprodukts	4,0	4,0	3,9	3,9	4,0
Nachrichtlich: Gemeinsame Forschungsförderung durch Bund und Länder	4,4	4,6	4,6	4,7	4,9
Bundesanstalt für Arbeit[4]) [5])	9,5	10,7	11,5	12,0	12,5
Insgesamt	**91,2**	**94,1**	**95,4**	**97,9**	**101,7**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 58, Seite 122, allerdings wurde die Übersicht vom Statistischen Bundesamt erneuert, die Zuordnung der einzelnen Bereiche erfolgt so, wie sie auch bei der Erstellung des Bundesfinanzberichts verwendet wird

[1]) Vorläufige Ergebnisse (ist).
[2]) Vorläufige Ergebnisse (soll).
[3]) Ausbildungsförderung ist als gesonderter Wert durch haushaltssystematische Änderungen nicht mehr darstellbar.
[4]) Vgl. Tabelle 23
[5]) Teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit

schen Ausbildungsförderung. Rund 24% der jährlichen Gesamtausgaben im Zeitraum 1997–2000 wurde über Mittel des europäischen Sozialfonds (ESF) und 12% über Bundesmittel refinanziert. Für das Jahr 2001 waren Soll-Ausgaben in Höhe von 628 Mio. € eingeplant, von denen 20% über ESF-Mittel und 17% über Bundesmittel refinanziert werden sollten.

- Zu den beruflichen Schulen (Teilzeit- und Vollzeitberufsschulen, Berufsaufbauschulen, Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Berufsoberschulen, berufliche Gymnasien) liegen Daten des Statistischen Bundesamtes für alle Gebietskörperschaften auf der Basis des Jahres 2001 vor. Die Ist-Ausgaben betrugen danach 6,7 Mrd. €. Die vorläufigen Ist-Ausgaben werden vom Statistischen Bundesamt für das Jahr 2002 mit 6,9 Mrd. € beziffert. Für das Jahr 2003 wurde zur Finanzierung der beruflichen Schulen ein Haushaltsansatz von 6,0 Mrd. € veranschlagt. Werden unterschiedliche Aufwendungen für Voll- und Teilzeitunterricht sowie die Schülerzahlen des Ausbildungsjahres 2002/2003 zugrunde gelegt, entfallen 2,9 Mrd. € der für das Jahr 2003 eingestellten Haushaltsmittel auf die Teilzeitberufsschulen im dualen System und 1,8 Mrd. € auf die Berufsfachschulen. Mit den verbleibenden 1,3 Mrd. € werden weitere Schularten im beruflichen Bildungswesen finanziert, wie z.B. Fachgymnasien (451 Mio. €), Fachoberschulen (365 Mio. €), das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) (280 Mio. €) und das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) (179 Mio. €).

2.5 Schulische Berufsausbildung

2.5.1 Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen

Entwicklung der Schülerzahlen seit 1993

Berufliche Schulen hatten seit 1993 einen nahezu kontinuierlichen Anstieg der Zahl der Schüler und Schülerinnen zu verzeichnen. Diese stieg in diesem Zehnjahreszeitraum um weit mehr als die Hälfte (+58%). Noch stärker – um mehr als zwei Drittel (71%) – stieg die Zahl der Schüler und Schülerinnen im Berufsvorbereitungsjahr. Der Anstieg verlief allerdings nicht kontinuierlich. Seit 1999 hat er sich wieder verstärkt. Nur die Zahl der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs (BGJ) stiegen im untersuchten Zeitraum in geringerem Umfang (+37%). Im Schuljahr 2002/2003 stieg aber erstmals seit 1996 auch im BGJ die Zahl wieder deutlich an, von rund 40.000 auf 42.300 Schüler und Schülerinnen. Insgesamt besuchten im Jahr 2002 rund 211.000 Jugendliche mehr diese Schulformen als im Jahr 1993. Von besonderem Interesse ist die Entwicklung im ersten Schuljahr an beruflichen Schulen (BGJ, BVJ und das erste Jahr an Berufsfachschulen, jedoch ohne Berufsschule). Hier stieg die Zahl der Schüler und Schülerinnen im selben Zeitraum kontinuierlich um insgesamt rund 141.000 von 256.600 auf rund 397.700 (vgl. **Schaubild 11** und **Schaubild 12**).

Berufsvorbereitungsjahr 2002/2003

Das Berufsvorbereitungsjahr ist ein einjähriger Ausbildungsgang, der zumeist in Vollzeitform[133] angeboten wird und die Jugendlichen auf die Anforderungen einer beruf-

[133] In Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen auch in Teilzeitform

Übersicht 59: Aufwendungen für die Berufsausbildung im dualen System nach Finanzierungsträgern 2001 bis 2003 in Mrd. €

Finanzierungsträger	2001	2002	2003
	in Mrd. €		
Betriebe			
Bruttokosten [1])	27,68	27,68	27,68
Davon: Nettokosten	14,66	14,66	14,66
Bund und Länder			
Teilzeitberufsschule	3,371[2])	3,358[3])	2,873[4])
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten [5])	0,043	0,036	0,040
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk [6])	0,042	0,043	0,040
Sonderprogramme des Bundes, der neuen Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern [7])	0,095	0,099	0,091
Ausbildungsprogramme der Länder [8])			
Alte Länder	0,053	0,052	0,045
Neue Länder	0,120	0,079	0,072
Bundesanstalt für Arbeit [9])			
Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	0,405	0,565	0,589
Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	0,388	0,472	0,504
Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	0,811	1,076	1,114
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für Behinderte (Erst- und Wiedereingliederung)	2,614	2,750	2,942
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit [10])	0,440	0,381	0,353

[1]) Die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungskosten in Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst basieren auf einer Kostenerhebung, die das BIBB für das Jahr 2000 für alle Ausbildungsbereiche im gesamten Bundesgebiet durchgeführt hat. Diese Ergebnisse wurden auch auf die Folgejahre bis 2003 übertragen.
[2]) Berechnungsgrundlage: Gewichtete Schülerzahlen Kalenderjahr 2001 und Ist-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2001: 6.712 Mio. € (Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2004)
[3]) Berechnungsgrundlage: Gewichtete Schülerzahlen Kalenderjahr 2002 und Ist-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2002: 6.853 Mio. € (Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2004)
[4]) Berechnungsgrundlage: Schülerzahlen Schuljahr 2002/2003 und Soll-Ausgaben für die beruflichen Schulen (ohne Fachschulen) 2002: 6.048 Mio. € (Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2004)
[5]) Die Angaben enthalten die Summe der Ist-Ausgaben für Investitionen und laufende Zwecke.
[6]) Ist-Ausgaben des Bundes (BMWi) zur Förderung der überbetrieblichen Ausbildung des Handwerks in der Fachstufe. Die Landesmittel zur Förderung der überbetrieblichen Ausbildung in der Grundstufe sind hierin nicht enthalten.
[7]) Ist-Ausgaben des Bundes (d.h. 50% der Gesamtförderung von Bund und Ländern)
[8]) Veranschlagtes Mittelvolumen nach Angaben der Länder.
[9]) Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr
[10]) Nur Ausgaben für Leistungen nach Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und Qualifizierungsanteil nach Artikel 9 des Sofortprogramms

lichen Ausbildung vorbereiten soll. Eine deutliche Mehrheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen verfügt über keinen Hauptschulabschluss, was ihre Chancen auf dem Ausbildungsplatzmarkt stark einschränkt. Der Hauptschulabschluss kann jedoch während des Berufsvorbereitungsjahrs erworben werden. Auch Berufsvorbereitungsmaßnahmen mit Praxisphasen (Dualisierung berufsvorbereitender Lehrgänge an den Lernorten Schule, außerbetriebliche Ausbildungsstätte bzw. Betrieb) gehören statistisch seit dem Schuljahr 1999/2000 zum Berufsvorbereitungsjahr[134].

Im Schuljahr 2002/2003 befanden sich rund 79.500 Jugendliche im Berufsvorbereitungsjahr, 72.900 an öffentlichen und 6.600 an privaten Schulen. Knapp zwei Drittel (48.700 = 61%) waren männlich. Seit 1993 hat die Zahl der Schüler und Schülerinnen im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) kontinuierlich zugenommen, gegenüber dem Vorjahr (75.800) gab es nochmals eine Steigerung um 4,9%, wobei diese höher ausfiel als ein Jahr vorher (+4,2%).

Die Länder bieten das Berufsvorbereitungsjahr in unterschiedlichem Ausmaß an. Die meisten Schüler und Schülerinnen kommen 2002/2003 aus Baden Württemberg (11.900), Sachsen (9.700) und Berlin (7.400). Saarland (400), Schleswig-Holstein und Bremen (je 1.100) hatten die niedrigsten Teilnehmerzahlen. Im Land Brandenburg wird das Berufsvorbereitungsjahr nicht angeboten. Die stärksten Steigerungen gegenüber dem Schuljahr 2001/2002 traten in Bayern (+13%), Bremen (+13%), Schleswig-Holstein (+11%), beide allerdings von einer geringen Vorjahresbasis aus, Sachsen (+11%), Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern (beide +7%) auf. Zurückgegangen sind die Zahlen nur in Sachsen-Anhalt (-4%), Hamburg (-4%) und Rheinland-Pfalz (-3%) (vgl. **Tabelle 24**).

Schulisches Berufsgrundbildungsjahr 2002/2003

Schüler und Schülerinnen im schulischen Berufsgrundbildungsjahr erhalten eine berufsfeldbezogene Grundbildung (zum Beispiel in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik, Wirtschaft und Verwaltung). Der Unterricht wird in Vollzeitform durchgeführt. Ist der Besuch erfolgreich, kann er auf die Berufsausbildung im dualen System durch eine Verkürzung der Ausbildungszeit angerechnet werden. Die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen am Berufsgrundbildungsjahr lag im Schuljahr 2002/2003 bei 43.200 (70%

[134] Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 2.4.1

Schaubild 11: Entwicklung der Zahl der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen seit 1993 (Index 1993 = 100)

180
170
160
150
140
130
120
110
100
90
1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002
171,1
158,4
136,8
100
97,0
96,9
97,7
99,6
101,7
104,2
104,5
103,4
99,6
BVJ BFS BGJ-s Auszubildende

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

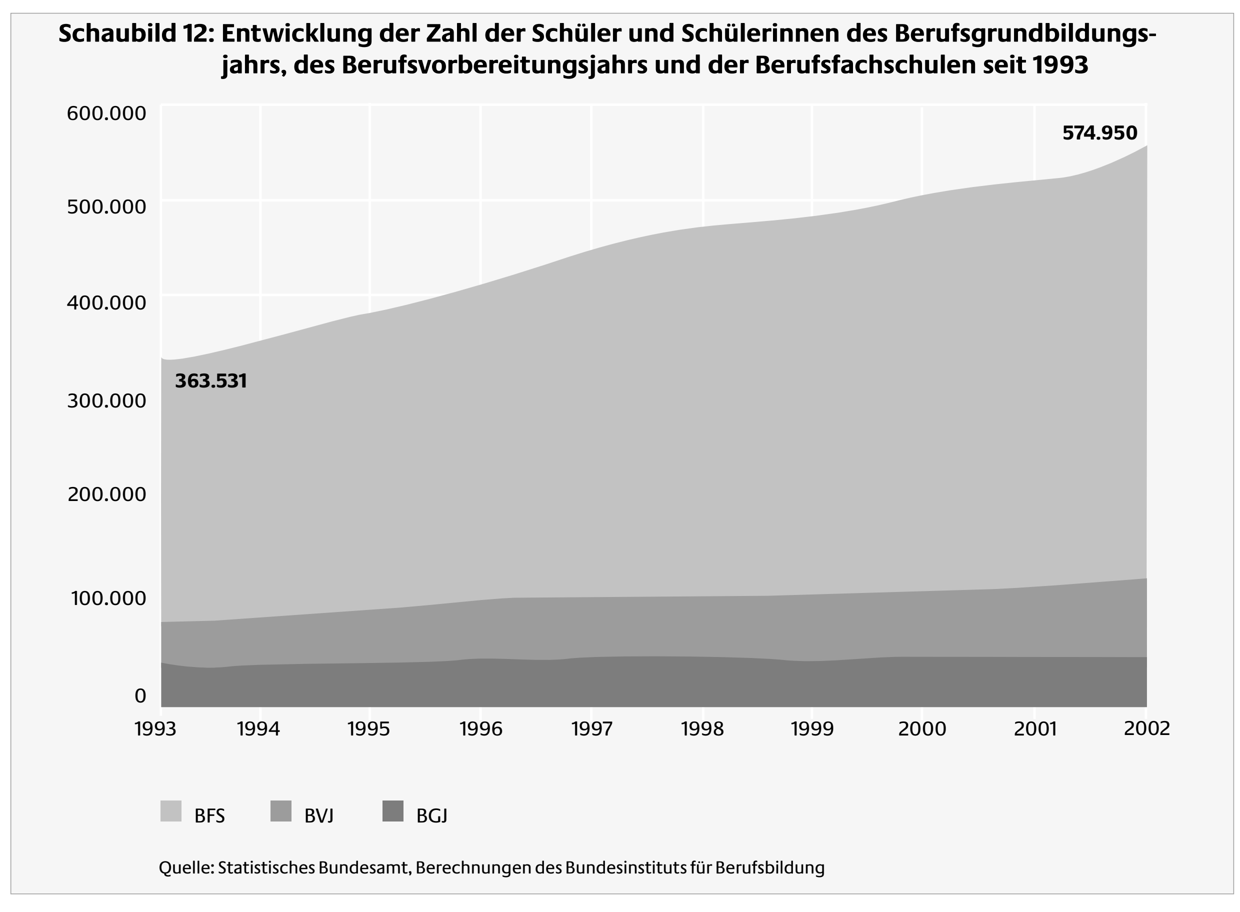


Schaubild 12: Entwicklung der Zahl der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs, des Berufsvorbereitungsjahrs und der Berufsfachschulen seit 1993

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

männlich). Gegenüber dem Vorjahr (40.500) bedeutet das einen Anstieg um 6,7%. In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) kommt dem schulischen Berufsgrundbildungsjahr – mit Ausnahme von Sachsen mit 3.000 und Sachsen-Anhalt mit 1.200 Schüler und Schülerinnen in diesem Schuljahr – eine verhältnismäßig geringe Bedeutung zu. Im Schuljahr 2002/2003 stammten nur 9,5% der Schüler und Schülerinnen des Berufsgrundbildungsjahrs aus den neuen Ländern, wobei das Berufsgrundbildungsjahr in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern nicht angeboten wird. In den alten Ländern ist das Berufsgrundbildungsjahr am stärksten in Nordrhein-Westfalen (12.500) und Niedersachsen (12.300 Schüler und Schülerinnen) vertreten. Bezogen auf das Bundesgebiet stammt mehr als die Hälfte aller BGJ-Schüler und Schülerinnen aus diesen beiden Ländern. Rückgänge der Schülerzahlen gab es nur in den Ländern, in denen das BGJ ohnehin nur eine geringe Rolle spielt, mit Ausnahme von Sachsen-Anhalt, wo ein Rückgang um 18% ermittelt wurde. Am stärksten zugenommen hat die Schülerzahl in Sachsen (+29%), im Saarland (+25%), in Rheinland-Pfalz (+14%) und in Nordrhein-Westfalen (+10%) (vgl. **Tabelle 24**).

Berufsfachschulen 2002/2003

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen[135] ist im Schuljahr 2002/2003 weiter angestiegen. Sie betrug 452.300 (60% weiblich) und lag damit gegenüber 2001/2002 um 6,3% höher. Die Steigerungsrate ist erheblich höher ausgefallen als im vorigen Jahr (2,4%). Rund 27.000 Schüler und Schülerinnen mehr als im Vorjahr wurden an den Berufsfachschulen gezählt. In den neuen Ländern besuchten anteilsmäßig mehr Frauen die Berufsfachschulen. Der Frauenanteil bewegte sich hier zwischen 70% und 80% und damit auf deutlich höherem Niveau als in den alten Ländern (Anteile zwischen 50% und 60%). Allerdings ergab sich in Berlin ein vergleichsweise geringer Frauenanteil (45%), und in Brandenburg (51%) lag der Anteil junger Frauen auf dem Niveau der meisten alten Länder. Dort wurden nur in Bayern (80% Frauenanteil) und Niedersachsen (66%) deutlich höhere Werte ermittelt. 19% aller Schüler und Schülerinnen lernten an privaten, 81% an öffentlichen Schulen, 9% besaßen nicht die deutsche Staatsangehörigkeit. In den neuen Ländern (einschließlich Berlin) ist die Zahl der Berufsfachschüler und -schülerinnen stärker als im Vorjahr angestiegen. Sie erreichte im Schuljahr 2002/2003 rund 104.000, 5.900 mehr als 2001/2002 und erhöhte sich damit gegenüber dem Vorjahr wie in den alten Ländern um rund 6%. Den stärksten Anstieg verzeichneten Thüringen (+10%), Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Berlin (jeweils um +9%), einen Rückgang gab es in Sachsen-Anhalt und Bremen (jeweils -2%).

Im Schuljahr 2002/2003 besuchten 49,6% der Schüler und Schülerinnen (Anteil gegenüber dem Vorjahr unverändert) die Berufsfachschulen mit dem Ziel, einen beruflichen Ausbildungsabschluss zu erwerben; 42,3% strebten einen Abschluss außerhalb und 7,3% (Vorjahr 8,1%) einen Berufsabschluss innerhalb des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung an. Die Hälfte aller Schüler und Schülerinnen von Berufsfachschulen strebte damit einen vollwertigen Berufsabschluss an. Weitere 22% erhielten eine berufliche Grundbildung, die zugleich zum Realschulabschluss führte, weitere 22% eine Grundbildung, die den Realschulabschluss bereits voraussetzt. Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die eine berufliche Grundbildung erhielten, die sowohl in Hinblick auf die Eingangsvoraussetzung als auch auf den Abschluss unterhalb des Realschulabschlusses blieb, belief sich auf 7%.

Berufsfachschulen in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) vermitteln in der Regel einen beruflichen Ausbildungsabschluss. Der Anteil der Schüler und Schülerinnen, die dort mit dem Schulbesuch auch einen Berufsabschluss anstreben, beträgt 86% (in den alten Ländern 39%). Dabei handelt es sich mehrheitlich um Ausbildungsgänge, die nach Ländergesetzen und nicht nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind. Der Anteil der Berufsausbildung nach BBiG und HwO betrug rund 23% aller vollqualifizierenden Ausbildungsgänge an Berufsfachschulen in den neuen Ländern. In den alten Ländern betrug der Anteil der Berufsausbildung nach BBIG und HwO an allen vollqualifizierenden Ausbildungsgängen 9%. Die bundesweit rund 33.000 Schüler und Schülerinnen, die eine vollqualifizierende Berufsausbildung nach BBiG oder HWO an Berufsfachschulen erhalten, werden zu 23% in kaufmännischen und Büroberufen (7.700), zu 16% in hauswirtschaftlichen Berufen (5.300), zu 8% in Elektroberufen (2.500), zu 4% in Bau- und Ausbauberufen (1.500) und zu 4% in Hotel- und Gaststättenberufen (1.300) ausgebildet (vgl. **Tabelle 25**).

2.5.2 Vollqualifizierende Berufsausbildung an Schulen[136]

Die Zahl der Berufsfachschüler und Berufsfachschülerinnen, die einen beruflichen Abschluss außerhalb des dualen Systems anstreben, lag im Schuljahr 2002/03 erneut deutlich höher als im Vorjahr (vgl. **Übersicht 60**). Im Vergleich zu 2001/02 gab es 8,6% mehr Schüler und Schülerinnen in Ausbildungsgängen für Berufe außerhalb des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) an den Berufsfachschulen. Insgesamt lag deren Zahl bei rund 191.000. Im gleichen Zeitraum sank die Gesamtzahl der Berufsschüler und Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag um 3,7%. Bei den Ausbildungsbeginnern lagen die Veränderungsraten deutlich weiter auseinander: Während bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 6,8% weniger als im Vorjahr gezählt wurden, lag die Zahl der Beginner an Berufsfachschulen zum gleichen Zeitpunkt außerhalb BBiG/HwO im Schuljahr 2002/03 um 10,3% höher als im Vorjahr (vgl. **Übersicht 61**). Das Verhältnis zwischen den beiden Bildungsgängen verschiebt sich damit weiter zugunsten der schulischen Berufsausbildungen. Während es im Jahr 1997 noch 587.517 Auszubildende im 1. Lehrjahr und 88.347 Schüler und Schülerinnen im ersten Schuljahrgang der vollqualifizierenden Berufsfachschule gab, betrug dieses Verhältnis im Jahr 2002 nur noch 572.227 Auszubildende zu 113.365 Schüler und Schülerinnen.

Der Anteil der Berufsfachschülerinnen ist gegenüber dem Vorjahr erneut zurückgegangen. Im Jahr 2002/2003 betrug ihr Anteil außerhalb BBiG/HwO insgesamt 70,8%, im ersten Schuljahr nur noch 69,5%. Zum Vergleich: Der Anteil der Berufsschülerinnen mit Ausbildungsvertrag im ersten Schuljahr ist von rund 44% im Vorjahr auf 41% im Jahr 2002/2003 und damit auf den Wert von 2000/01 zurückgefallen.

[135] Ohne Berufsgrundbildungsjahr, jedoch einschließlich der Berufsfachschulzweige an den freien Waldorfschulen

[136] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kap. 2.4.2. Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich alle Berechnungen auf „Statistisches Bundesamt: Berufliche Schulen 2001/02 (bzw. 2002/03). Ergänzende Tabellen zur Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 2 – Berufliche Schulen Schuljahr 2001/02 (bzw. 2002/03 als Vorabinformation), Arbeitsunterlage. Wiesbaden 2002"

Übersicht 60: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System

Jahr	außerhalb BBiG/HwO	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich	Anteil der Schülerinnen	Mit Ausbildungsvertrag (BS)	Veränderung an BS im Vergleich zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1990	75.378	7,6	58.786	78,0	1.698.611	10,2
1995	109.067	6,4	85.508	78,4	1.499.662	-0,9
1998	149.560	5,6	118.094	79,0	1.621.217	1,9
1999	154.206	3,1	119.186	77,3	1.657.377	2,2
2000	167.163	8,4	124.309	74,4	1.728.109	4,3
2001	176.148	5,4	127.403	72,3	1.711.026	-1,0
2002	191.266	8,6	135.358	70,8	1.648.281	-3,7

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 60, Seite 127

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

An den Berufsfachschulen, die einen Ausbildungsabschluss gemäß BBiG/HwO in Vollzeitform vermitteln, sind die Schülerzahlen gegenüber dem Vorjahr um 4,2% gesunken. Insgesamt wurden rund 33.000 Schüler und Schülerinnen gemeldet, davon 52% Frauen (vgl. **Übersicht 62**)[137]. Auch hier fällt der Anteil der Schülerinnen. Im ersten Schuljahr ist der Rückgang der Schülerzahlen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO mit -4,9% noch stärker.

Zu den berufsqualifizierenden Bildungsgängen im Sekundarbereich gehören neben den vollqualifizierenden Berufsfachschulen und den Berufsschulen als Kooperationspartner im dualen System weitere Schulformen (vgl. **Kapitel 2.5.1** und **2.6**). An den Schulen des Gesundheitswesens gab es mit rund 113.000 Schülern und Schülerinnen im Jahr 2002/2003 insgesamt eine leichte Steigerung von 1,4%. Die Zahl der Ausbildungsbeginner ist gegenüber dem Vorjahr sogar um 5,5% gestiegen[138]. Der Anteil der Schülerinnen liegt unverändert bei rund 82%.

In einigen Ländern ist die Ausbildung für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen den Fachschulen zugeordnet. Insgesamt wurden 2002/03 an Fachschulen rund 35.000 Schüler und Schülerinnen in diesen Berufen ausgebildet. Das waren 4,4% mehr als im Vorjahr. Bei den Erziehern und Erzieherinnen hat sich die Zahl von insgesamt rund 19.700 Schüler und Schülerinnen kaum verändert, allerdings sank im ersten Schuljahr die Zahl um 3,4% gegenüber dem Vorjahr.

Entwicklungen bei einzelnen Berufen

Die Entwicklungen in den stark besetzten Berufen außerhalb BBiG/HwO verlaufen nach wie vor sehr unterschiedlich. Es gab im Jahr 2002/2003 erneut rund 11% weniger Schüler und Schülerinnen im Beruf Elektrotechnischer Assistent/Elektrotechnische Assistentin und in diesem Jahr, ebenfalls mit rund 11%, eine Abnahme bei Fremdsprachenassistent/Fremdsprachenassistentin bzw. Europasekretär/Europasekretärin, die jedoch durch eine vergleichbar hohe Steigerungsrate bei dem Beruf Europa-/Korrespondent/Europa-/Korrespondentin weitgehend ausgeglichen wurden. Eine Steigerung um 112% verzeichnen Wirtschaftsinformatiker/Wirtschaftsinformatikerinnen, deren Zahl sich damit innerhalb eines Jahres mehr als verdoppelt hat[139]. Die zehn am häufigsten ausgebildeten Berufe waren dieselben wie im

[137] In diesen Analysen sind (wie in den Vorjahren) Niedersachsen und Saarland nicht enthalten.

[138] Wie in den Vorjahren sind die Daten aus Hessen nicht enthalten.

[139] Für die Übersicht der stark besetzten Berufe außerhalb BBiG/HwO wurden einige (teil-)identische Berufe zusammengefasst. Der Anteil, den diese Berufe an allen Berufsfachschülern/Berufsfachschülerinnen haben, ist daher nicht mit dem Anteil der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe vergleichbar, da es auch im dualen System sehr ähnliche Berufe gibt, die aber einzeln aufgeführt werden. Außerdem werden einige der Berufe auch noch in anderen Schulformen unterrichtet und gezählt.

Übersicht 61: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO und im dualen System im 1. Jahrgang

Jahr	außerhalb BBiG/HwO 1. Jahrgang	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich	Frauenanteil	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Steigerung an zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1990	39.197	7,5	30.323	77,4	545.562	-6,5
1995	58.067	8,1	45.341	78,1	572.774	0,8
1998	76.816	4,1	59.225	77,1	612.529	4,3
1999	78.691	2,4	58.880	74,8	631.015	3,0
2000	87.081	10,7	62.754	72,1	621.693	-1,5
2001	91.709	5,3	64.308	70,1	613.852	-1,3
2002	101.158	10,3	70.316	69,5	572.227	-6,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 61, Seite 127

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 62: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO

Jahr	Insgesamt	Vergleich zum Vorjahr	Davon weiblich	Anteil der Schülerinnen	1. Schuljahrgang	Vergleich zum Vorjahr
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1995	11.100	12,8	7.615	69	4.644	8,1
1998	32.183	31,3	19.452	60	15.619	7,3
1999	36.983	14,9	21.362	58	14.553	-6,8
2000	36.337	-1,7	20.423	56	13.281	-8,7
2001	34.504	-5,0	18.469	54	12.830	-3,4
2002	33.071	-4,2	17.322	52	12.207	-4,9

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 62, Seite 128

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Vorjahr und bildeten für den Dienstleistungssektor aus. Einem leichten Rückgang (-1,7%) beim Beruf Kinderpfleger/Kinderpflegerin stehen hohe Steigerungsraten bei den Berufen Sozial- bzw. Sozialpädagogischer Assistent/Sozial- bzw. Sozialpädagogische Assistentin (+26%) und bei Sozialbetreuer/Sozialbetreuerin und Sozialhelfer/Sozialhelferin (+29%) gegenüber.

Insgesamt vergrößert sich offenbar das Spektrum der an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO angebotenen Berufsabschlüsse. Die Zahl der vom Statistischen Bundesamt einzeln mit Berufskennziffer ausgewiesenen Berufe ist von 69 im Vorjahr auf 73 gestiegen. Darüber hinaus gibt es noch eine mit rund 14.000 Schülern und Schülerinnen stark besetzte Sammelkategorie „Sonstige Berufe und ohne Angabe“, aus der nicht abzulesen ist, wie viele (weitere) Berufe sich dahinter verbergen. Die Anteile der Schüler und Schülerinnen in den stark besetzten Berufen im Verhältnis zur Gesamtschülerzahl an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO sind gesunken. In Berufen nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen ging die Zahl der Schüler und Schülerinnen erneut zurück. Am stärksten bleiben die kaufmännischen Berufe und die Büroberufe mit rund 5.500 Schülern und Schülerinnen, die haus- und ernährungswirtschaftlichen Berufe mit 5.300 und die Elektroberufe mit 2.500.

Regionale Entwicklungen

Die Veränderungsraten in den Berufen gemäß BBiG/HwO divergierten zwischen den Bundesländern beträchtlich, weil sich absolute Schwankungen bei den häufig niedrigen Schülerzahlen, relativ berechnet, gleich in hohen Werten ausdrücken (vgl. **Übersicht 63**). Quantitativ bedeutende Rückgänge von über hundert Schülern und Schülerinnen waren, wie in den Vorjahren, in den Bundesländern Brandenburg (-9,2%), Mecklenburg-Vorpommern (-11,6%) und Sachsen-Anhalt (-46,1%) zu verzeichnen. Nennenswerte Aufwüchse gab es in Berlin (+3,5%), Hamburg (+29,3%), Nordrhein-Westfalen (+18,4%) und Sachsen (+7,7%). Obwohl der Anteil der Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen in den neuen Ländern im Verhältnis zu den alten leicht gesunken war, bleibt er nach wie vor überproportional hoch. In den Berufen außerhalb BBiG/HwO betrug er gerundet unverändert 36% zu 64% in den alten. In den Berufen gemäß BBiG/HwO war er auf 62% zu 38% gefallen. In den Berufen außerhalb BBiG/HwO stiegen die Schülerzahlen überproportional in Brandenburg (+26%) und Mecklenburg-Vorpommern (+15,1%) sowie in Nordrhein-Westfalen (+13,4%) und Hamburg (+9,7%) (vgl. **Übersicht 64**). Rückläufig ist die Schülerzahl nur im Saarland.

2.6 Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens

Im Jahr 2002 befanden sich 112.248 Schüler und Schülerinnen in den 1.750 Schulen des Gesundheitswesens, in denen im Wesentlichen für die Berufe im Gesundheitswesen ausgebildet wird[140]. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr (ca. 111.000 Schüler und Schülerinnen in 1.753 Schulen) insgesamt ein leichter Anstieg bei der Zahl der Schüler und Schülerinnen eingetreten, obwohl sich die Zahl der Schulen – allerdings nur geringfügig – verringert hat.

Dabei ist die Zahl der Schulen für die dreijährigen Ausbildungen in der allgemeinen Krankenpflege erneut gesunken, während sie in der Kinderkrankenpflege fast unverändert blieb und bei den einjährigen Ausbildungen zur Krankenpflegehilfe wiederum leicht angestiegen ist. Die Zahl der Schüler und Schülerinnen in der allgemeinen Krankenpflege und in der Kinderkrankenpflege hat sich insgesamt leicht nach unten bewegt, während sich die Zahl der Schüler und Schülerinnen in der Krankenpflegehilfe dagegen parallel zum Anstieg der Zahl der Schulen erhöht hat.

Die Zahl der Schüler und Schülerinnen, die in den Berufen Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin sowie Physiotherapeut/Physiotherapeutin ausgebildet werden, ist bei etwa gleich bleibender Zahl an Schulen angestiegen. Bei den medizinisch-technischen Berufen ist ein leichter Anstieg der Zahl der Schüler und Schülerinnen zu verzeichnen. Dies gilt auch für den Bereich der Ausbildungen zum pharmazeutisch-technischen Assistent/zur pharmazeutisch-technischen Assistentin. Eine vergleichbare Entwicklung ist bei den Berufen Ergotherapeut/Ergotherapeutin, Diätassistent/Diätassistentin, Podologe/Podologin sowie Rettungsassistent/Rettungsassistentin zu verzeichnen.

Im Beruf Logopäde/Logopädin hat sich die seit Jahren anhaltende Zunahme der Zahl der Schüler und Schülerinnen wiederum fortgesetzt. Auch im Bereich der Ausbildungen zum Beruf Altenpfleger/Altenpflegerin ist ein Anstieg der Zahl der Schüler und Schülerinnen festzustellen.

Neben den Schulen für das Gesundheitswesen bilden in Berufen des Gesundheitswesens auch Berufsfachschulen und Fachschulen der Länder aus. Die sich hieraus ergänzenden Zahlen der Schüler und Schülerinnen sind in der **Tabelle 26** im Anhang zusammengestellt.

[140] Nach den vorliegenden Angaben des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 2, 2002/2003

Übersicht 63: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen gemäß BBiG/HwO nach Ländern

Land	2002/2003	Veränderung zum Vorjahr	2001/2002	Anteil des Landes an allen Schülern und Schülerinnen in Prozent
	Anzahl	Prozent	Anzahl	
Baden-Württemberg	5.812	-3,7	6.036	17,6
Bayern	3.580	1,1	3.541	10,8
Berlin	4.988	3,5	4.818	15,1
Brandenburg	7.737	-9,2	8.520	23,4
Bremen	192	-26,2	260	0,6
Hamburg	799	29,3	618	2,4
Hessen	626	-8,2	682	1,9
Mecklenburg-Vorpommern	1.939	-11,6	2.194	5,9
Niedersachsen	16	33,3	12	
Nordrhein-Westfalen	752	18,4	635	2,3
Rheinland-Pfalz	526	3,5	508	1,6
Saarland				
Sachsen	3.288	7,7	3.052	9,9
Sachsen-Anhalt	935	-46,1	1.736	2,8
Schleswig-Holstein	251	-6,0	267	0,8
Thüringen	1.630	0,3	1.625	4,9
Alte Länder	12.554	0,0	12.559	38,0
Neue Länder einschließlich Berlin	20.517	-6,5	21.945	62,0
Bundesgebiet	33.071	-4,2	34.504	100,0

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 64, Seite 129

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

2.7 Ausbildung im öffentlichen Dienst

Am 30. Juni 2002 befanden sich 216.900 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Kommunale Zweckverbände, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger und rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform. Im Vergleich zum Vorjahr wurden im öffentlichen Dienst 1.700 Personen in Ausbildung (-0,8%) weniger gezählt[141].

Den vorgeschriebenen Vorbereitungsdienst im Beamtenverhältnis absolvierten 95.400 junge Männer und Frauen (-1,8%), 104.900 standen in einer Ausbildung für Verwaltungs-, Büro- und Pflegeberufe oder im Vorbereitungsdienst in einem Angestelltenverhältnis (+0,6%) sowie 16.700 in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen (-3,3%). Die Gesamtzahl des Personals in Ausbildung ergibt wie im Vorjahr eine Ausbildungsquote von 4,7% aller Beschäftigten bzw. von 6,5% (2001: 6,4%) der Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (jeweils ohne Soldaten und Soldatinnen)[142]. Rund drei von fünf Ausbildungsplätzen waren mit Frauen besetzt. Der relativ hohe Frauenanteil ist gegenüber dem Vorjahr weiter leicht gestiegen.

In den alten Ländern[143] wurden 189.900 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes ausgebildet, das war fast die gleiche Anzahl wie ein Jahr zuvor (189.800). Der Bestand des Personals in Ausbildung ergibt in diesem Bereich eine Ausbildungsquote von 6,9% (2001: 6,8%) aller Vollzeitbeschäftigten des öffentlichen Dienstes (ohne Soldaten und Soldatinnen). Die Zahl der Beamten und Beamtinnen im Vorbereitungsdienst (-0,7%) sowie der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen (-3,5%) ist im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Im Angestelltenverhältnis war dagegen ein Anstieg der Ausbildungsplätze um 1,4% zu verzeichnen. In den einzelnen Beschäftigungsbereichen wurden im unmittelbaren öffentlichen Dienst (+9,7%) mehr Ausbildungsplätze gemeldet. Beim Bund (-4,9%), im Landesdienst (-0,7%) und bei den Kommunen (-1,7%) waren weniger Ausbildungsplätze besetzt. Der Rückgang im Landesdienst ist auf die rechtliche Verselbstständigung von Hochschulen und Hochschulkliniken zurückzuführen, mit der Folge, dass diese Einrichtungen nunmehr zum mittelbaren öffentlichen Dienst zählen und die Ausbildungsplätze dort nachgewiesen werden.

Bei den Landesbehörden in den alten Ländern wurden am 30. Juni 2002 rund 104.200 junge Menschen ausgebildet, das waren 700 weniger als 2001. Die Ausbildungsquote lag bezogen auf das vollzeitbeschäftigte Landespersonal unverändert bei 8,2%. Die kommunalen Arbeitgeber der alten Länder bildeten Mitte 2002 52.400 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (2001: 53.300) aus. Die Ausbildungsquote lag wie im Vorjahr bei 6,5%. Bei den Bundesbehörden wurden in den alten Ländern 8.900 Ausbildungsplätze erfasst, das waren 500 weniger (-4,9%) als 2001. Während die Zahl der Beamten und Beamtinnen im Vorbereitungsdienst (-500) und der Ausbildungsplätze im Angestelltenverhältnis (-100) zurückgegangen ist, stieg die Zahl der Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen um knapp 200 an. Im mittelbaren öffentlichen Dienst (Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Bundesbank, Sozialversicherungsträger sowie rechtlich

[141] Im öffentlichen Dienst wird auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen ausgebildet (u.a. Vorbereitungsdienst für Beamte bzw. im Angestelltenverhältnis, BBiG/HwO-Berufe, Pflege-(Gesundheits-)berufe. Diese Angaben sind deshalb nicht unmittelbar mit Kapitel 2.2.6 vergleichbar.

[142] Diese Ausbildungsquote ist auf Grund der besonderen Strukturen des Vorbereitungsdienstes nicht mit der Ausbildungsquote der gewerblichen Wirtschaft vergleichbar.

[143] Einschließlich Berlin

Übersicht 64: Schüler und Schülerinnen an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Ländern

Land	2002/2003	Veränderung zum Vorjahr	2001/2002	Anteil des Landes an allen Schülern und Schülerinnen in Prozent
	Anzahl	Prozent	Anzahl	
Baden-Württemberg	29.102	6,7	27.277	15,2
Bayern	19.010	8,6	17.504	9,9
Berlin	4.211	7,8	3.908	2,2
Brandenburg	3.690	26,0	2.928	1,9
Bremen	1.100	1,8	1.081	0,6
Hamburg	3.878	9,7	3.535	2,0
Hessen	6.672	7,4	6.210	3,5
Mecklenburg-Vorpommern	8.717	15,1	7.571	4,6
Niedersachsen	17.036	7,6	15.832	8,9
Nordrhein-Westfalen	33.183	13,4	29.272	17,3
Rheinland-Pfalz	6.791	5,4	6.446	3,6
Saarland	363	-4,7	381	0,2
Sachsen	28.773	6,1	27.130	15,0
Sachsen-Anhalt	10.177	4,5	9.743	5,3
Schleswig-Holstein	5.030	5,0	4.791	2,6
Thüringen	13.533	7,9	12.539	7,1
Alte Länder	**122.165**	**8,8**	**112.329**	**63,9**
Neue Länder einschließlich Berlin	**69.101**	**8,3**	**63.819**	**36,1**
Bundesgebiet	**191.266**	**8,6**	**176.148**	**100,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 63, Seite 129

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform) wurden mit 24.400 Ausbildungsverhältnissen 2.200 Ausbildungsplätze mehr gezählt als im Vorjahr. Dieser deutliche Anstieg geht auf die bereits erwähnte rechtliche Verselbstständigung von Hochschulen und Hochschulkliniken zurück.

In den neuen Ländern[144] wurden Mitte 2002 im öffentlichen Dienst rund 26.900 Ausbildungsverhältnisse gemeldet, das waren deutlich weniger (-6,4%) als bei der Erhebung im Jahr zuvor. Dies ergibt eine Ausbildungsquote von 4,5% (2001: 4,7%) aller Vollzeitbeschäftigten (ohne Soldaten und Soldatinnen). Der Bund bildete unverändert 1.400, die Länder 13.400 (-1.300), die Kommunen 8.500 (-600) und der mittelbare öffentliche Dienst unverändert 3.700 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus. In den neuen Ländern ist der Frauenanteil mit 62,2% noch immer etwas höher als in den alten Ländern (61,3%). Wie in den Vorjahren ist die Quote in den neuen Ländern zurückgegangen und im früheren Bundesgebiet leicht gestiegen.

2.8 Berufsbildungsforschung

Das mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung

Das mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung[145] ist in den Jahren 2000 und 2001 entwickelt worden und hat sich in den letzten Jahren zu einem wichtigen Planungsinstrument der Forschungsarbeit im Bundesinstitut entwickelt. 2003 ist dieses auf mehrere Jahre angelegte Programm[146] überarbeitet und aktualisiert worden. Mit dem Programm ist das Ziel verbunden, dem Bundesinstitut, auch mit Blick auf seine Adressaten in Politik, Praxis und Wissenschaft, ein transparentes Forschungsprofil mit konkreten Planungsperspektiven zu geben. Dabei wurde zunächst eine thematische Zusammenstellung der bisherigen wissenschaftlichen Aktivitäten des Instituts vorgenommen und die aus der Sicht des Instituts aktuell bestehenden Forschungsbedarfe formuliert[147]. Vor diesem Hintergrund wurden dann die in den kommenden Jahren anzugehenden Forschungsarbeiten skizziert. Dabei wurden sieben Forschungskorridore entwickelt.

Im ersten Korridor stehen die System- und ordnungspolitischen Fragen der beruflichen Bildung im Zentrum. Seit Mitte der 90er Jahre sind rund 200 Ausbildungsberufe modernisiert, darunter auch eine bedeutende Zahl ganz neu entwickelt worden. Dabei wurden nicht nur die beruflichen Inhalte überarbeitet, sondern auch neue flexible Ordnungskonzepte und -formen gefunden, wie z. B. das Konzept der Wahlbausteine, um flexibel den differenzierten Wünschen der ausbildenden Wirtschaft entsprechen zu können. Dieser Reformprozess wird weiter gehen. Die Optimierung der Benachteiligtenförderung, die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen zur Ausbildungsvorbereitung mit ausge-

[144] Ohne Berlin

[145] Perspektiven der Berufsbildungsforschung - Das neue mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung; Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn 2001, Forschung Spezial Heft 1

[146] Mittelfristiges Forschungsprogramm 2003 des Bundesinstituts für Berufsbildung; Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn 2003

[147] Als Grundlage dienten u. a. auch die Ergebnisse eines Berufsbildungsforschungsdelphis von 2001 und 2002; vgl. Brosi, W./ Krekel, E.M./Ulrich, J.G.: „Sicherung der beruflichen Zukunft durch Forschung und Entwicklung – Ergebnisse einer Delphi-Befragung“; Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn 2003

wählten Lerninhalten aus der originären Berufsausbildung, aber auch die Weiterentwicklung der Berufsbildung für Behinderte sind deshalb wichtige Forschungsfelder der kommenden Jahre. Nicht zuletzt muss die Berufsbildungsforschung auch einen Beitrag zur Versachlichung der gegenwärtigen Diskussion um zweijährige theoriegeminderte Berufe leisten. Ein Forschungsschwerpunkt, der wachsende Bedeutung erhalten hat, ist die Prüfungsforschung. Hier gibt es noch nachhaltige Forschungsdefizite, wie z. B. zu Prüfungsstandards und zu den Konsequenzen, die die Neustrukturierung der Prüfungen (u. a. Projektarbeit, ganzheitliche Aufgaben, gestreckte Prüfung, gedehnte Prüfung) auf die Prüfungspraxis haben. Passgenaue Implementierung von Aus- und Fortbildungsberufen ist vor dem Hintergrund des kontinuierlichen Modernisierungsprozesses ein nicht minder wichtiges Forschungsgebiet geworden. Dabei wird die Frage geeigneter und zielgruppengerechter Instrumente eine besondere Rolle spielen. Durch spezifische Evaluationsprojekte sind den neuen Strukturkonzepten in der Ausbildung und den Innovationen in der Weiterbildung mehr Aufmerksamkeit in der Berufsbildungsforschung zu widmen. Daneben müssen Systemfragen, d. h. Fragen der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung, der Durchlässigkeit unserer Bildungssysteme und der Schnittstellen zwischen Aus- und Fortbildungsberufen bis in die Hochschulen hinein, stärker ins Blickfeld gerückt werden. Dabei muss auch die Frage beantwortet werden, ob durch die Überarbeitung der Ausbildungsberufe höhere Anforderungen an die Jugendlichen gestellt werden als früher und hierdurch vermehrt Jugendliche, z. B. mit Lernschwächen, von einer Ausbildung ausgeschlossen werden.

Der zweite Forschungskorridor „Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen“ deckt ein Forschungsfeld ab, auf dem eine ganze Reihe von Instituten zusammenarbeiten. Die Aktivitäten des Bundesinstituts umfassen Analysen von Stelleninseraten, von Entwicklungen in der Weiterbildung und die Befragung von Betrieben und deren Beratern. Aufgebaut wurde ferner ein Weiterbildungsträgerreferenzsystem (ein so genannter wbmonitor) mit rund 3000 Weiterbildungseinrichtungen, die pro Jahr etwa zwei bis dreimal zu aktuellen Entwicklungen befragt werden sollen. Die Früherkennungsforschung wird sich zukünftig noch näher an den betrieblichen Änderungsprozessen ausrichten. Dabei werden auch Kontakte zu Technologiezentren, zu Technologienetzwerken und zu Unternehmen genutzt, die neue Technologien einsetzen. Im Vordergrund stehen derzeit die Technologiebereiche Opto-Elektronik, Nanotechnik, Mikrosystemtechnik.

Der dritte Forschungskorridor widmet sich den Fragen zum Qualifizierungs- und Bildungsverhalten von Individuen und Betrieben. Diese Analysen bleiben eine wichtige Grundlage für die Politikberatung. In den kommenden Jahren soll die Regionalforschung leistungsfähiger gemacht und auch für die Nutzung Dritter aufbereitet werden. Neue betriebliche Qualifizierungsstrategien werden ebenso ein Forschungsthema sein wie die Untersuchung der Ausbildungsreife von Jugendlichen und der Qualifizierungsbausteine in der Ausbildungsvorbereitung. Angesichts der rückläufigen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe werden Ausbildungsalternativen außerhalb des dualen Systems an Bedeutung gewinnen. Auch hier sind Forschungslücken zu schließen. Aufgegriffen werden nicht zuletzt auch Fragestellungen nach den Auswirkungen von Wissensmanagementsystemen in den Unternehmen auf ihre Qualifikations- und Personalentwicklung. Das Thema Bildungs- und Berufsverläufe bleibt ein Dauerthema der Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts. Immer wichtiger geworden sind auch Fragen des Fachkräftenachwuchses im demografischen Wandel. Zusätzlich werden Fragestellungen innovativer Benachteiligtenförderung aufgegriffen. Weitere Themen sind die Ursachen von Ausbildungsabbrüchen und Vertragslösungen und die Entwicklung von Lösungsansätzen. Zudem wird die 5. BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragung vorbereitet. Letztere ist eine wichtige Datenquelle für viele aktuelle berufsbildungspolitische Fragestellungen, insbesondere zu den Veränderungen von Bildungs- und Berufsbiographien.

Der vierte Forschungskorridor hat den Fokus auf berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft und auf Gestaltungsfragen beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel. Ein künftiger Schwerpunkt wird die Kompetenzforschung sein. Hier geht es um Aspekte der Lernkompetenz, Entscheidungskompetenz, Problemlösekompetenz, usw. Auch neue Formen des autonomen offenen Lernens spielen hier eine Rolle, ein Thema, das im Zusammenhang mit lebensbegleitendem Lernen von wachsender Bedeutung sein wird.

Die Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) als Lernmedium hat ebenfalls für die berufliche Bildung zunehmende Bedeutung. Allerdings ist festzustellen, dass viele Entwicklungen noch zu sehr technikbezogen sind und den didaktischen Herausforderungen zu wenig Beachtung schenken. Die IuK-Technik eröffnet aber auch neue Spielräume für Entwicklungen auf vielen Feldern der beruflichen Bildung, z. B. auch bei der Unterstützung des Personals in der beruflichen Bildung. Hierher gehören auch Forschungsfragen, wie virtuelle Lernorte aussehen könnten und welche notwendigen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bildungsarbeit vorhanden sein müssen. Beantwortet werden sollen ferner auch Fragen nach den neuen Möglichkeiten und Chancen dieser Technologie für Bildungsverbünde und für verbesserte Lernortkooperationen.

Der fünfte Forschungskorridor beschäftigt sich mit der Förderung beruflicher Qualifizierung, mit der Evaluation und wissenschaftlichen Begleitung bildungspolitischer Programme. Stärker akzentuiert wird künftig die Wirkungsforschung zur Berufsbildungsförderung. Hierbei geht es darum, staatliche Handlungsspielräume auszuloten und die Wirksamkeit von staatlichen Fördermodellen einzuschätzen. Dabei spielen die Untersuchungen zur öffentlichen Förderung von betrieblicher Ausbildung eine wichtige Rolle der künftigen Forschungsaktivitäten. Ferner soll das Good-Practice-Center zur beruflichen Benachteiligtenförderung zu einem Wissensportal im deutschsprachigen Raum ausgebaut und eine Dokumentation von Qualifizierungsbausteinen integriert werden.

Der sechste Forschungskorridor bündelt die internationalen Aktivitäten des Bundesinstituts. Schwerpunkte sind die Sichtung europäischer Berufsbildungsprogramme, die Weiterentwicklung der internationalen Vergleichs- und Transferforschung, die fachliche Unterstützung der multilateralen und bilateralen Zusammenarbeit sowie die Politikberatung hinsichtlich der europäischen Dimension der Berufsbildungspolitik, die durch die aktive Mitgestaltung der Brügge-Kopenhagen-Initiative durch die Bundesregierung eine neue Qualität erhalten hat. Künftige Schwerpunkte bilden Benchmarking-Projekte sowie Fragen der Weiterentwicklung von Evaluierungsmethoden. Daneben wird mittelfristig das Ziel verfolgt, für die Beratung im Ausland problembezogene, tragfähige Unterstützungsinstrumente und Beratungstools zu entwickeln und zu einem leistungsfähigen Beratungsportfolio auszubauen.

Der siebte Korridor dokumentiert die Vielfalt der Informationssysteme und Datenbankentwicklungen im Bundesin-

stitut. Hier steht vor allem die Frage im Vordergrund, wie diese Informationen gebündelt, miteinander verzahnt und nutzerfreundlicher, auch für Dritte, gestaltet werden können. Solche Entwicklungen voranzutreiben, auch mit dem Ziel, ein Wissensmanagement in der beruflichen Bildung aufzubauen, wird durch ein neues Kommunikations- und Informationssystem zur beruflichen Bildung im Bundesinstitut (KIBB) unterstützt. Diese Entwicklung, die im Auftrag des BMBF 2003 begonnen wurde, soll Ende 2005 abgeschlossen sein. Beabsichtigt ist die Integration aller einschlägigen und zugänglichen Datenbestände und Informationssysteme zur beruflichen Bildung. Daneben sollen zu bestimmten aktuellen Themen Diskussionsforen und Plattformen für Experten eingerichtet werden. Kern von KIBB wird ein Redaktionsteam sein, das zu bestimmten berufsbildungspolitischen Themen und Fragestellungen die relevanten Erkenntnisstände, Ansprechpartner und laufenden Forschungsarbeiten auf Anfrage dokumentieren und aufbereiten soll.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung arbeitet derzeit an rund 200 Forschungs- und Entwicklungsthemen. Trotz der Breite und Intensität dieser Arbeitsfelder können nicht alle Fragestellungen durch das Bundesinstitut gleichzeitig und allein bearbeitet werden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung braucht Partner, die ihren speziellen Sachverstand und ihre Erfahrungen einbringen. Deshalb gibt es einige Beziehungen zur „scientific community", zu den Universitäten, zu staatlichen und privaten Forschungsinstituten und zu betrieblichen Entwicklungs- und Forschungsabteilungen. Die Kontakte des BIBB beschränken sich nicht nur auf nationale Einrichtungen, sondern umfassen auch entsprechende Einrichtungen des Auslandes.

Auf nationaler Ebene werden die Kontakte zur Wissenschaft durch die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) unterstützt, die mit Hilfe des Bundesinstituts, der Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aufgebaut wurde und inzwischen auch Landesinstitute und privatwirtschaftliche Forschungsinstitute umfasst. Hier haben sich eine fruchtbare Zusammenarbeit und ein wichtiger Erfahrungsaustausch entwickelt, der Synergien ermöglicht und nutzt. Ein weiteres Ziel ist die Verbesserung der Transparenz durch eine intensivere Erschließung und Dokumentation von Ergebnissen der Berufsbildungsforschung.

Aktuelle Forschungsfelder im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz

Mit Berufsbildungsforschung befassen sich viele Wissenschaftsdisziplinen und Institute. Neben den klassischen Institutionen der Berufsbildungsforschung, also den universitären Lehrstühlen und den großen Instituten, dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), betreiben Berufsbildungsforschung auch private Forschungsinstitute und die Landesinstitute für Lehrplanforschung und Lehrerfortbildung. Naturgemäß sind bei den etwa 500 Institutionen Forschungen und Projekte verschieden ausgeprägt.

Wegen dieser institutionellen Vielfalt ist es außerordentlich schwierig, aus der Fülle der vorliegenden Untersuchungen und Berichte den Stand und die Perspektiven der Berufsbildungsforschung einzuschätzen. Einige übergeordnete Themen, die auf dem 5. Forum der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN) im März 2003 in Oldenburg erörtert wurden, sind geeignet, die aktuellen Forschungsfelder der Berufsbildungsforschung können dies am ehesten leisten. Denn diese Arbeitsgemeinschaft hat sich seit ihrer Gründung im Jahre 1991 zum Ziel gesetzt, für mehr Transparenz in der Berufsbildungsforschung durch Information zu sorgen und damit Kooperationen unter den Institutionen zu fördern[148].

- **Bildungsangebote und Bildungsverhalten in der Berufsausbildung**
  Vor dem Hintergrund des Ausbildungsplatzrückgangs der letzten Jahre stellen sich verschiedene Fragen: Ist dieser Rückgang allein der konjunkturellen Entwicklung geschuldet oder spielen hierbei auch strukturelle Aspekte eine Rolle? Wie beeinflusst die Entwicklung des Ausbildungsmarkts das Bildungsverhalten der Schulabsolventen? Gibt es ökonometrische Modellrechnungen, die das Ausbildungsplatzangebot so berechnen können, dass bildungspolitische Instrumente frühzeitig entwickelt werden können?

- **Berufsverläufe von Absolventen des dualen Systems**
  In der Öffentlichkeit ist die Vorstellung weit verbreitet, dass die Beschäftigten vielfach den Beruf wechselten. Dabei ist Berufswechsel mit dem Risiko verbunden, dass erworbene Qualifikationen entwertet werden. Doch diese These wird in der empirischen Forschung widerlegt. So gibt es in historischer Perspektive kaum Anhaltspunkte dafür, dass der Berufswechsel deutlich zugenommen hätte. Auch Untersuchungen über die Zusammenhänge zwischen Berufswechsel und Qualifikationsverwertung begründen nicht die These der Entberuflichung. Die häufige Rückkehr in den erlernten Beruf nach einem Berufswechsel spricht eher gegen einen Verlust der sozialen Bindekraft des Berufes. In einer Zeit, in der das individuelle Schicksal überwiegend durch Erfolg oder Misserfolg in der Erwerbstätigkeit bestimmt wird, bleibt die Wahl des richtigen Berufs von großer Bedeutung. Daher besteht in der Öffentlichkeit der Wunsch, Rezepte zur individuellen Entscheidung zu erhalten, nach denen die Berufe eingeschätzt werden können. Solche Erwartungen passen aber nicht zu den Erkenntnissen der Berufs- und Qualifikationsforschung. Diese Forschung kann vielmehr die Vielfalt der Möglichkeiten verdeutlichen und gewisse Zusammenhänge aufzeigen, wie beispielsweise die Bedeutung von fachlicher Kompetenz, die Rolle von Schlüsselqualifikationen und den Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Arbeitslosigkeit.

- **Qualitätssicherung beruflichen Lernens**
  Die PISA-Studien haben den allgemein bildenden Schulen in Deutschland kein gutes Zeugnis ausgestellt. Damit ist nicht nur die Frage nach der Ausbildungsreife von Schulabgängern und -abgängerinnen neu aufgeworfen worden, sondern auch nach möglichen Kompensationen schulischer Defizite durch die duale Berufsausbildung. Auffallend ist folgender Tatbestand: Nach den PISA-Studien erreichen 23 Prozent der deutschen 15-jährigen Schüler nicht die erste Stufe in der Lesekompetenz und sind damit teilweise nicht ausbildungsreif. Es sind jedoch nicht 23 Prozent des Altersjahrgangs ohne Berufsabschluss, sondern nur rund 13 Prozent. Ist in dieser Verringerung der Zahl der nicht-ausbildungsreifen Jugendlichen zu den Jugendlichen ohne Beruf nicht eine Kompensation der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule zu sehen? Berufliche Schulen haben aufgrund ihrer Nähe zu Betrieben früh

[148] Vgl. Reinhard Czycholl, Reinhard Zedler(Hrsg.): Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung, Nürnberg 2004

begonnen, sich mit Fragen der Qualitätsentwicklung und der Qualitätssicherung zu beschäftigen. Sie haben dabei auf wirtschaftserprobte Instrumente zurückgegriffen. Bei dieser Thematik stellen sich aber Fragen: Welche Qualitätsstandards kennzeichnen berufliche Schulen? Welche Qualifizierungsmaßnahmen sind für die Lehrer erforderlich? Welche Rolle spielen Lehrpläne, Standards und Kompetenzmodelle zukünftig in der beruflichen Bildung?
Viele weitere Fragen ließen sich hinzufügen. In jedem Fall sind Modellversuche (BLK-Wirtschaftsmodellversuche) das primäre Arbeitsfeld der angewandten Berufsbildungsforschung der Landesinstitute für Lehrplanforschung und Lehrerfortbildung. Bei der Begleitforschung von Modellversuchen wirken vielfach Lehrer mit, was sich auf die Lehrerbildung positiv auswirkt. Modellversuche sind deshalb auch weiterhin ein geeignetes Instrument für die schulbezogene Forschung und die Qualifizierung der Lehrer.

- **Lebensbegleitendes, formales und informelles Lernen**
  In einer Zeit, die durch technische, arbeitsorganisatorische und gesellschaftliche Veränderungen geprägt ist, ist das Lernen ständiger Begleiter. Besonders gilt das für eine alternde Gesellschaft. In einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung vorgelegten neuen Prognose zur Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zeigt sich, dass der Ausstieg der 60- bis 64-Jährigen nicht durch das Nachrücken der Erwerbspotenziale der 15- bis 19-Jährigen ausgeglichen wird. Die Konsequenz dieser demographischen Entwicklung liegt auf der Hand, es müssen alle Potenziale erschlossen werden. Aber bei dieser Forderung stellen sich verschiedene Fragen zur Berufsausbildung wie zur Weiterbildung. Sollte nicht die Berufsausbildung mit der beruflichen Weiterbildung verzahnt werden, und zwar methodisch wie inhaltlich? Welche Weiterbildungsangebote gibt es für ältere Mitarbeiter in den Betrieben?

- **Berufsbildung im internationalen Wettbewerb (Benchmarking)**
  Gegenwärtig stehen nicht nur Betriebe im internationalen Wettbewerb, sondern auch das Bildungswesen. Ein methodisches Instrument für den internationalen Vergleich ist Benchmarking. Hierbei wird das deutsche Bildungswesen insgesamt und besonders die Berufsbildung danach bewertet, wie gut es die jungen Menschen auf die Berufs- und Arbeitswelt vorbereitet, welche Leistungen es für die Gesellschaft erbringt und wie effizient die verfügbaren Human-Ressourcen eingesetzt werden. Bei diesem Vergleich sind bildungspolitische Ziele, die Sicherung von Qualität, die Förderung der Begabten und von Begabungen, die Chancengerechtigkeit und das lebensbegleitende Lernen wichtig. Der Vergleich zeigt Stärken wie Schwächen der Berufsbildung. Zu den Stärken der Berufsbildung Deutschlands gehört, dass ein überdurchschnittlich hoher Anteil eines Jahrgangs die Berufsausbildung absolviert. Die Folge ist, dass in diesem Land die Jugendarbeitslosigkeit relativ niedrig ist. Zu den anderen Seiten der Berufsausbildung gehört der relativ geringe Anteil an Dienstleistungsberufen und die geringe Durchlässigkeit in Richtung Hochschulen. Ferner gehört zu den Auffälligkeiten in der Weiterbildung, dass gering und durchschnittlich Qualifizierte sowie ältere Arbeitnehmer und Frauen in der beruflichen Weiterbildung gering vertreten sind.
  Die führten zu einer Reihe von Eckpunkten einer dringend erforderlichen Reformagenda der Berufsbildung. Hierzu gehören stichwortartig die Entwicklung neuer Berufe besonders im Dienstleistungsbereich, die Einführung von Qualifizierungsmöglichkeiten für Leistungsschwache, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung und die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung. Diese Eckpunkte sind zwar nicht neu, aber die Realisierung ist ein dringendes Erfordernis der kommenden Jahre.

Alles in allem verdeutlichten die Referate und Diskussionen des 5. Forums der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz in Oldenburg, dass Berufsbildungsforschung in Deutschland in großem Umfang stattfindet. Dies ist auch nicht verwunderlich, da kaum ein Bildungsbereich so sehr mit dem Arbeitsmarkt und der Technik verbunden ist, wie die Berufsbildung. Eine der großen Herausforderungen der kommenden Zeit wird es sein, die Balance zwischen Innovationen und der Sicherung unverzichtbarer Bestandteile des Berufsbildungswesens zu wahren.

2.9. Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung mit dem Aufbau eines Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung (KIBB) begonnen. KIBB soll das Informations- und Wissensmanagement innerhalb der Berufsbildungsforschung optimieren[149].

Eine Kernaufgabe liegt in der Beantwortung von Expertenanfragen. Personen, die sich professionell mit Fragen der beruflichen Bildung beschäftigen, können sich an einen festen Kreis von KIBB-Mitarbeitern und -Mitarbeiterinnen wenden. Deren Aufgabe ist es, die Anfragen möglichst rasch, problemorientiert und adressatengerecht zu beantworten. Am 1. Februar 2003 begann der offizielle Wirkbetrieb von KIBB, der es zunächst dem Bundesministerium für Bildung und Forschung als Erstnutzer erlaubt, Anfragen an KIBB zu stellen. In dieser Pilotphase hat KIBB eine Reihe von Anfragen beantwortet. Um zu gewährleisten, dass die herausgegebenen Informationen stets den neuesten Stand der Forschung widerspiegeln, stützt sich KIBB zusätzlich auf ein Kooperations- und Recherchenetzwerk mit BIBB-internen und -externen Informationszulieferern, das sukzessive auf- und ausgebaut wird. Dadurch ist es möglich, auch auf implizite Wissensbestände zurückzugreifen, die noch nicht in Publikationen oder Datenbanken veröffentlicht sind.

Eine zweite Kernaufgabe von KIBB ist der Aufbau eines Internetportals zur beruflichen Bildung, in dem interne und externe Nutzer ihren Wunsch nach eigenständiger Recherche realisieren können. Das vorhandene Informationsangebot im Bundesinstitut für Berufsbildung wird zu diesem Zweck neu strukturiert und umfassend vernetzt. Als ein Zugang zu den vorhandenen Wissensbeständen wurde die so genannte Wissenslandkarte[150] gewählt. Sie ermöglicht es dem Nutzer, die verschiedenen Wissensgebiete der Berufsbildungsforschung von einem zentralen Punkt aus zu erschließen. Die Wissenslandkarte orientiert sich zunächst an den Wissensbeständen des Bundesinstituts für Berufsbildung und nutzt dessen sieben Forschungskorridore des mittelfristigen Forschungsprogramms als Gliederungsprinzip. In einem zweiten Schritt wird das Angebot in Ko-

[149] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 3.6, Seite 171.

[150] Die Wissenslandkarte kann auf den Internetseiten des BIBB unter www.bibb.de/Themen/Wissenslandkarte sowie zukünftig auch im KIBB-Portal www.kibb.de eingesehen werden. Sie ist für beide Plattformen nahezu identisch, solange KIBB sich auf die BIBB-internen Wissensressourcen beschränkt

operation mit der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) um weitere Inhalte ergänzt. Als alternativer Zugang zur Wissenslandkarte wird eine Metasuchmaschine für das Portalangebot entwickelt. Der Suchmaschine liegt ein Klassifizierungssystem zugrunde, das unter Berücksichtigung bestehender Klassifizierungssysteme und Schlagwortkataloge speziell für KIBB erarbeitet wurde.

Neben der Integration und Vernetzung bereits existierender Datenbanken und Informationssysteme besteht eine weitere Aufgabe von KIBB darin, neue Informationsangebote aufzubauen. Diesem Ziel wird durch die Bereitstellung einer Datenbank zum Berufsbildungsrecht sowie durch den Aufbau eines Expertenmonitors, mit dem in regelmäßigen Abständen Experten zu aktuellen Themen der Berufsbildung befragt werden, Rechnung getragen. Um den Informationsaustausch zwischen Akteuren der Berufsbildung zu unterstützen, richtet KIBB als dritte Kernaufgabe eine Kommunikationsplattform für die Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN) ein. Diskussionsforen sollen den eigenständigen Fachaustausch in virtuellen Expertenforen fördern. Durch die Möglichkeit der Selbstdarstellung der Institutionen wird die Kooperation von Experten und Expertinnen weiter begünstigt.

Der Aufbau von KIBB wird durch verschiedene Gremien begleitet. Zum einen wurde ein beratender Ausschuss eingerichtet, in dem gegenwärtig die Bundesministerien für Bildung und Forschung (BMBF), Wirtschaft und Arbeit (BMWA), Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN), die Kultusministerkonferenz (KMK) und auf EU-Ebene das CEDEFOP vertreten sind. Zum anderen hat sich eine Implementierungsarbeitsgruppe konstituiert, die aus Vertretern und Vertreterinnen verschiedener Arbeitsbereiche des Bundesinstituts für Berufsbildung besteht und in Fragen der Integration und Implementierung von KIBB im Bundesinstitut für Berufsbildung berät. Als offizielle Anlaufstelle wurde ein KIBB-Projekt-Office im Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet. Über den Projektfortschritt informiert in unregelmäßigen Abständen der Newsletter KIBBrelations[151].

3. Inhaltliche Gestaltung der Berufsausbildung

Zusammenfassung

Das Kapitel 3 gibt einen Überblick über den laufenden ordnungspolitischen Modernisierungsprozess und über neue Entwicklungen bei der Gestaltung von betrieblicher Ausbildung und von Prüfungen, widmet sich Fragen des Ausbildungspersonals, der Qualifizierung bestimmter Zielgruppen und greift Themen der inhaltlichen Gestaltung der Berufsausbildung sowie der Medienentwicklung auf.

Am 1. August 2003 sind 28 neue Ausbildungsordnungen abgestimmt mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen in Kraft getreten, davon sieben neue Berufe. Zurzeit befinden sich 31 Ausbildungsordnungen im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren mit vorgesehenem Inkrafttreten zum 1. August 2004. Für die Jahre danach befinden sich dreizehn Ausbildungsberufe derzeit in Vorbereitung. Zu ausgewählten neu geordneten Berufen (Elektroberufe, Fahrzeugtechnische Berufe sowie Investmentfondskauffrau/-kaufmann) werden zusätzliche Informationen gegeben.

Die Ergebnisse der Evaluation des Ausbildungsberufs Mediengestalter/-gestalterin geben Auskunft über die Bewährung der Schneidung der vier Fachrichtungen und der inhaltlichen Gestaltung der Qualifikationseinheiten, über die Erfahrung des Prüfungspersonals mit dem neuen Prüfungsmodell, über die Entwicklung der Ausbildungsverträge sowie den Verbleib der Absolventen und Absolventinnen des Ausbildungsberufs. Zum Thema Prüfungen und Prüfungsformen wird über erste Ergebnisse aus der Evaluierung der gestreckten Abschlussprüfungen berichtet. Ferner wird über neue Entwicklungen bei der Qualifizierung des Personals in der beruflichen Ausbildung berichtet. Bei der Entwicklung der Ausbildereignungs- und Meisterprüfungen hat es in den letzten Jahren keine wesentlichen Veränderungen gegeben. Als Erleichterung für die Betriebe wird seit August 2003 für fünf Jahre auf den besonderen Nachweis der Ausbildereignung verzichtet.

Zur Unterstützung der Qualifizierung für bestimmte Zielgruppen wurde auch 2003 das BMBF-Programm „Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF) weitergeführt. Ziel sind effizientere Strukturen unter dem Motto „Förderung aus einem Guss“. Der Berufsbildungsbericht gibt hierzu – wie im Vorjahr – eine Übersicht über die Entwicklung des Programms und seine Umsetzung.

Hervorzuheben ist im Zusammenhang von Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen die Integration der Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz. Damit ist die Voraussetzung für eine bessere Verknüpfung von Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung sowie eine stärkere Beteiligung der Betriebe an der Ausbildungsvorbereitung noch nicht ausbildungsfähiger Jugendlicher geschaffen. Zu dem „innovativen Plus“ der Berufsausbildungsvorbereitung im Vergleich zu den bisherigen berufsvorbereitenden Maßnahmen zählt ein System von Qualifizierungsbausteinen aus Ausbildungsberufen, das auch Anrechnungsmöglichkeiten auf eine anschließende

[151] Der Newsletter erscheint in elektronischer Form auf der Internetseite www.kibb.de

Berufsausbildung eröffnen soll. Qualifizierungsbausteine dienen der Strukturierung von Lerneinheiten und der Zertifizierung von Qualifikationen. Sie wurden auf der Basis einer BAVBVO vom BIBB exemplarisch entwickelt. Für stark besetzte Handwerksberufe bereitete die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) entsprechende Qualifizierungsbausteine vor. In einer Datenbank „Qualifizierungsbausteine" des GPC wird das breite Spektrum an bereits vorhandenen Qualifizierungsbausteinen transparent gemacht.

Veränderungen in der Ausbildungsgestaltung sind vor allem geprägt durch die Prozessorientierung der Ausbildung, durch neue Ansätze der Lernkooperation, durch Verbundausbildung und weiterhin durch verstärkte Nutzung von E-Learning-Ansätzen.

Aus der Neuordnungsarbeit ergeben sich für die inhaltliche Gestaltung der Ausbildung auch Konsequenzen für die Medienentwicklung. Hier wird im Bundesinstitut für Berufsbildung mittelfristig eine Synchronisation von ausgewählten Neuordnungen und Medienentwicklungen angestrebt. In einem ersten Schritt ist die Aktualisierung vorhandenen Materials im Bereich Elektro vorgesehen; in einem zweiten Schritt sind notwendige Weiterentwicklungen, wie z.B. die Web-Präsenz für die neuen Elektroberufe, zu identifizieren. Mit der Synchronisation von Neuordnungen und Medienentwicklung soll die Einführung und Umsetzung von Neuordnungen in die betriebliche Ausbildungspraxis unterstützt werden.

Als ein Instrument zur Ausschöpfung bzw. Steigerung (ungenutzter) Ausbildungsplatzreserven ist die Verbundausbildung gedacht. Derzeit wird eine bundesweite Bestandsaufnahme der aus öffentlichen Mitteln geförderten Verbundausbildung vorgenommen.

3.1 Ausbildungsordnungen

3.1.1 Bestand und laufende Neuordnungsverfahren

Am 1. August 2003 sind 28 neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon sieben neue Berufe.

In Kraft getretene Ausbildungsordnungen

Neue Ausbildungsberufe zum 1. August 2003[152]

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Bauten- und Objektbeschichter/-in	HW	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 30 S. 1064
2	Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	IH	3. Juli 2003 BGBl. I, Nr. 31 S. 1144
3	Fahrzeuglackierer/-in	HW	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 30 S. 1083
4	Investmentfondskaufmann/-frau	IH	21. Mai 2003 BGBl I, Nr. 21 S. 718
5	Kosmetiker/-in	IH/HW	9. Januar 2002 BGBl I, Nr. 4 S. 417
6	Systeminformatiker/-in	IH	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31 S. 1144

Erprobungsverordnung zum 1. August 2003

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
7	Bestattungsfachkraft	IH/HW/ ÖD	3. Juli 2003 BGBl I. Nr.32 S.1264

Modernisierte Ausbildungsberufe zum 1. August 2003: Ausbildungsberufe mit neu konzeptionierten Qualifikationsprofilen[153]

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik[154]	IH/HW	25. Juni 2003 BGBl I, Nr. 29, S. 1012
2	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31, S. 1144
3	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	IH	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31, S. 1144
4	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	IH	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31, S. 1144
5	Elektroniker/-in für luftfahrt technische Systeme	IH	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31, S. 1144
6	Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik	IH/HW	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31 S. 1228
7	Elektroniker/-in	HW	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31 S. 1114
8	Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	IH/HW	9. Juli 2003 BGBl I, Nr. 33 S.1312
9	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	IH/HW	9. Juli 2003 BGBl I, Nr. 34, S.1359
10	Maler und Lackierer/-in	HW	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 30 S. 1064
11	Mechaniker/-in für Karosserieinstandhaltungstechnik	HW	9. Juli 2003 BGBl I, Nr. 33 S.1281
12	Produktgestalter/-in Textil	IH	24. Juni 2003 BGBl I, Nr. 28 S. 965
13	Systemelektroniker/-in	HW	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31 S. 1131
14	Textillaborant/-in	IH	24. Juni 2003 BGBl I, Nr. 28 S. 973
15	Zweiradmechaniker/-in	IH/HW	9. Juli 2003 BGBl I, Nr. 34, S. 1340

[152] Ausbildungsberufe, die keinen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO als Vorgänger haben, der durch die Neuordnung außer Kraft tritt.

[153] Aus Neuschneidungen bestehender Ausbildungsordnungen konzipierte Ausbildungsberufe, deren Qualifikationsprofil neu strukturiert worden ist

[154] Vormals: Gas- und Wasserinstallateur/-in und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in

Modernisierte Ausbildungsberufe zum 1. August 2003: Ausbildungsberufe mit aktualisierten und erweiterten Qualifikationsprofilen[155]

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
1	Fahrzeuginnenausstatter/-in[156]	IH	21. Juli 2003 BGBl I, Nr. 37 S. 1512
2	Konditor/-in	HW	3. Juni 2003 BGBl I, Nr. 24 S. 790
3	Mechaniker/-in für Landmaschinentechnik	IH/HW	9. Juli 2003 BGBl I, Nr. 33 S. 1295
4	Naturwerksteinmechaniker/-in	IH	9. Mai 2003 BGBl I, Nr. 20 S. 700
5	Steinmetz und Steinbildhauer/-in	HW	9. Mai 2003 BGBl I, Nr. 20 S. 690
6	Tierpfleger/-in	IH	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 30 S. 1093

Damit sind zwischen 1994 und 2003 insgesamt 214 Ausbildungsberufe, davon 55 neue Ausbildungsberufe, neu geordnet worden. Im vorhergehenden Zehnjahreszeitraum (1984–1993) wurden dagegen lediglich 129 Ausbildungsberufe neu geordnet (davon 14 neue Ausbildungsberufe). Folglich haben die Aktivitäten der Modernisierung von Ausbildungsberufen deutlich an Dynamik gewonnen.

Erprobungsverordnungen zur Einführung der gestreckten Abschlussprüfung[157]

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich	Erlassdatum
zum 1. April 2003			
1	Feinwerkmechaniker/-in	HW	24. März 2003 BGBl I, Nr. 11 S. 375
2	Metallbauer/-in	HW	24. März 2003 BGBL, Nr. 11 S. 377
zum 1. August 2003			
3	Elektroniker/-in	HW	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31 S. 1130
4	Systemelektroniker/-in	HW	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31 S. 1143
5	Industrielle Elektroberufe	IH	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31 S. 1226
6	Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik	IH/HW	3. Juli 2003 BGBl I, Nr. 31 S. 1238
7	Mechaniker/-in für Karosserieinstandhaltungstechnik	HW	9. Juli 2003 BGBl I, Nr. 33 S. 1293
8	Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	IH/HW	9. Juli 003 BGBl I, Nr. 33 S. 1334
9	Berufsausbildung in der Land- und Baumaschinentechnik	IH/HW	9. Juli 2003 BGBl I, Nr. 33 S. 1310
10	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	IH/HW	9. Juli 2003 BGBl I, Nr. 34 S. 1375
11	Zweiradmechaniker/-in	IH/HW	9. Juli 2003 BGBl I, Nr. 34, S. 1357

Ausbildungsordnungen in Vorbereitung

Die Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen der KMK erfolgt in einem mehrstufigen Verfahren, in das die an der beruflichen Bildung Beteiligten maßgeblich einbezogen sind. Grundlagen für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen werden in Projekten des Bundesinstituts für Berufsbildung ermittelt. Nach Festlegung der Eckdaten beim zuständigen Fachministerium beginnt auf dessen Weisung das Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren unter maßgeblicher Beteiligung der von den Sozialpartnern benannten Sachverständigen der Berufsbildungspraxis.

Zurzeit werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung folgende Überarbeitungen/Weiterentwicklungen vorbereitet:

Ausbildungsordnungen im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren mit vorgesehenem Inkrafttreten zum 1. August 2004

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Bisheriges Anerkennungsdatum	Vorgesehener Abschluss
1	Aufbereitungsmechaniker/-in (Teilnovellierung)	2. April 1992	2004
2	Bäcker/-in	30. März 1983	2004
3	Bauwerksmechaniker/-in (Arbeitstitel)	neu	2004
4	Eisenbahner/-in im Betriebsdienst	2. April 1997	2004
5	Fachkraft für Lagerlogistik	25. März 1991	2004
6	Maßschneider/-in	neu	2004
7	Holzbearbeitungsmechaniker/-in	19. August 1980	2004
8	Modist/-in	28. Juni 1966 (HW) 28. Juli 1969 (IH)	2004
	Industrielle Metallberufe:	15. Januar 1987	2004
9	• Industriemechaniker/-in		
10	• Werkzeugmechaniker/-in		
11	• Zerspanungsmechaniker/-in		
12	• Konstruktionsmechaniker/-in		
13	• Anlagenmechaniker/-in		
14	Schauwerbegestalter/-in (Prüfauftrag zur Berufsfeldzuordnung)	6. Oktober 1980	2004
15	Schifffahrtskaufmann/-frau	14. Dezember 1979	2004
16	Schuhmacher/-in	20. Oktober 1975	2004
17	Speditionskaufmann/-frau (Arbeitstitel)	18. Juni 1996	2004

[155] Bestehende Ausbildungsberufe, deren Qualifikationsprofil aktualisiert und erweitert worden ist.

[156] Vormals: Fahrzeugpolsterer/-in

[157] Vgl. **Kapitel 3.2.1** und Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 3.4.4

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Bisheriges Anerkennungs-datum	Vorgesehener Abschluss
18	Verfahrensmechaniker/-in in der Steine- und Erdenindustrie (neue Fachrichtung Asphalt-technik)	31. Januar 1997	2004
19	Wasserbauer/-in	12. März 1991	2004
20	Schädlingsbekämpfer/-in	neu	2004
21	Glasveredler/-in (neue Fachrichtung: Glasgestaltung)	13. Dezember 1989	2004
22	Raumausstatter/-in	5. August 1982	2004
23	Rollladen- und Jalousiebauer/-in	19. März 1984	2004
24	Mechaniker/-in für Reifen- und Vulkanisationstechnik	18. Februar 1981	2004
25	Fahrradmonteur/-in	neu	2004
26	Fachlagerist/-in (früher: Handelsfachpacker/-in)	17. Juli 1956	2004
27	Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in	neu	2004
28	Maschinenführer/-in	neu	2004
29	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	14. Januar 1987	2004
30	Verkäufer/-in (Einzelhandel)	27. März 1968	2004
31	Kaufmann/-frau für Freizeit und Tourismus	neu	2004

Ausbildungsordnungen, für die zurzeit Eckdaten vorbereitet werden, bzw. die sich bereits im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren befinden (Inkrafttreten 2005 oder später).

Lfd. Nr.	Ausbildungsberuf	Bisheriges Anerkennungs-datum	Vorgesehener Abschluss
1	Arzthelfer/-in	10. Dezember 1985	offen
2	Baustoffprüfer/-in	13. Mai 1975	offen
3	Binnenschiffer/-in (unter Berücksichtigung der Berufe Ewerführer/-in, Hafen-schiffer/-in und Seegüter-kontrolleur/-in)	9. August 1940 30. Juni 1962 14. März 1958 4. Februar 1975	offen
	Textiler Bereich:		
4	• Produktionsmechaniker/-in	verschiedene	offen
5	• Textilveredler/-in		
6	Reiseverkehrskaufmann/-frau	24. Juni 1998	offen
7	Sattler/-in	29.Dezember 1983	offen
8	Tierarzthelfer/-in	10. Dezember 1985	offen
9	Änderungsschneider/-in	neu	offen
10	Mathematisch-technischer Assistent/-in	neu	offen
11	Feuerverzinker/-in	neu	offen
12	Polster- und Dekorationsnäher/-in	neu	offen
13	Produktdesigner/-in	neu	offen

Zur Neuordnung weiterer Berufe laufen Gespräche auf Sozialpartnerseite.

3.1.2 Weitere Aspekte der Neuordnungsarbeit

Neuordnung der Elektroberufe

Die Erosion der Elektroausbildung

Schaubild 13 zeigt, dass die Elektroberufe in den letzten Jahren zahlenmäßig an Bedeutung verloren haben. Die industriellen Elektroberufe hatten 2002 nur noch halb so viel Auszubildende wie 1991. Bei den Elektroinstallateuren war der Ausbildungsplatzverlust nicht ganz so hoch, während die IT-Berufe inzwischen fast doppelt so stark wie die industriellen Elektroberufe vertreten sind.

Neuordnung mit integrierter Forschungsphase

1999 wurde die Neuordnung der industriellen und handwerklichen Elektroberufe vereinbart. Ziel der Neuordnung sollten ganzheitliche Berufe sein, die in Betrieben mit unterschiedlichen Geschäftsfeldern ausgebildet werden können.

In einer Forschungsphase wurde eine intensive Feldforschung in Form von Betriebserkundungen und Expertengesprächen durchgeführt. In diese vom Bundesinstitut für Berufsbildung organisierte Forschungsphase waren die Beteiligten, d. h. Koordinatoren und Sachverständige der Arbeitnehmer- bzw. der Arbeitgeberseite, einbezogen. Bei der Auswahl des Forschungsfeldes wurden Betriebe mit neuen Geschäftsfeldern und Betriebe, die bisher keine Elektroberufe ausgebildet haben, berücksichtigt.

Bei den Erkundungen wurden die in der Literatur beschriebenen neuen Arbeitsorganisationsformen vorgefunden: Prozessorientierung, flache Hierarchien, integrierte Aufgabenwahrnehmung, Teamarbeit, flächendeckender Einsatz der Informationstechnologie. Außerdem wurde deutlich, dass die Internationalisierung weit fortgeschritten ist. Durch Ausbau von „flachen Hierarchien“ werden die Beschäftigten nach den Büros nun auch in den Werkstätten direkt mit dem internationalen Anforderungen konfrontiert.

Ergebnisse der Neuordnung – Struktur und Aufbau

Industrielle Elektroberufe

Für die Dauer von 21 Monaten (50 % der Ausbildungszeit) werden gemeinsame Qualifikationen (Kernqualifikationen) für alle industriellen Elektroberufe definiert, die über den gesamten Ausbildungszeitraum zusammen mit den jeweiligen berufsspezifischen Qualifikationen vermittelt werden (vgl. **Schaubild 14**). Neben den gemeinsamen Qualifikationen werden berufsspezifische Fachqualifikationen für die Dauer von weiteren 21 Monaten in den Verordnungen festgelegt, die mit den Kernqualifikationen verzahnt erlernt werden.

Die industriellen Elektroberufe sind nach Einsatzgebieten differenziert, die den jeweiligen industriell-technischen Umgebungen entsprechen. Diese Einsatzgebiete werden beispielhaft in der Ausbildungsordnung vorgegeben und von den Ausbildungsbetrieben ausgewählt. Es kann auch ein anderes Einsatzgebiet vom Ausbildungsbetrieb zugrunde gelegt werden, sofern in ihm die vorgesehenen Qualifikationen vermittelt werden können (vgl. **Übersicht 65**).

Berufe im Elektrohandwerk

1998 wurde die Handwerksordnung novelliert. Ziel dieser Novelle war es, den Zuschnitt der Handwerke nach den Erfordernissen einer Erfolg versprechenden wirtschaftlichen Betätigung zu gestalten, d.h. der Gesetzgeber wollte Handwerke mit erweiterten Beschäftigungsmöglichkeiten und einem breiteren Leistungsangebot „aus einer Hand“ schaffen. Das führte zur Zusammenlegung der Handwerke

Schaubild 13: Neuabschlüsse in den Elektroberufen 1990 bis 2002

25.000
20.000
15.000
10.000
5.000
0
1990
1992
1994
1996
1998
2000
2002

Industrielle E-Berufe
Elektroinstallateur/- in
IT - Berufe
Mechatroniker/- in
Radio- und Fernsehtechniker/-in

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Schaubild 14: Struktur der industriellen Elektroberufe 2002

Industrielle Elektroberufe 2002

Ausbildungsdauer (Jahre)
3,5 Jahre
3 Jahre
2 Jahre
1 Jahre
0 Jahre

berufsspezifische Fachqualifikationen, 21 Monate

Integrierte Qualifizierung

gemeinsame Kernqualifikationen

21 Monate

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Übersicht 65: Die neuen industriellen Elektroberufe 2003 mit ihren Zuordnungen und Einsatzgebieten

Elektroniker/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme

Kurzbeschreibung: **Überwachen, Steuern und Sichern von Gebäuden**

Einsatzgebiet: Wohn- und Geschäftsgebäude
Betriebsgebäude
Funktionsgebäude wie Krankenhäuser
Infrastrukturanlagen
Industrieanlagen

Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik

Kurzbeschreibung: **Errichten, Instandhalten und Betreiben von Anlagen**

Einsatzgebiet: Energieverteilungsanlagen und -netze
Gebäudeinstallationen und -netze
Betriebsanlagen
Produktions- und verfahrenstechnische Anlagen
Schalt- und Steueranlagen
elektrotechnische Ausrüstungen

Elektroniker/Elektronikerin für Automatisierungstechnik

Kurzbeschreibung: **Implementieren und Instandhalten von Automatisierungslösungen**

Einsatzgebiet: Fertigungs- und Produktionsautomation
Verfahrens- und Prozessautomation
Netzautomation
Verkehrsleitsysteme
Gebäudeautomation

Elektroniker/Elektronikerin für luftfahrttechnische Systeme

Kurzbeschreibung: **Integrieren von elektromechanischen und elektronischen Komponenten zu Systemen, Inbetriebnehmen und Instandsetzen der Systeme**

Einsatzgebiet: Fluggeräthersteller
Fluggerätinstandhalter
Ausrüster

Elektroniker/Elektronikerin für Geräte und Systeme

Kurzbeschreibung: **Herstellen, Instandsetzen und Inbetriebnehmen von Komponenten und Geräten**

Einsatzgebiet: informations- und kommunikationstechnische Geräte
medizinische Geräte
Automotive-Systeme
Systemkomponenten
Sensoren, Aktoren
Mikrosysteme
EMS (Electronic Manufacturing Services)
Mess- und Prüftechnik

Systeminformatiker/Systeminformatikerin

Kurzbeschreibung: **Entwickeln, Implementieren und Instandhalten von industriellen informationstechnischen Systemen**

Einsatzgebiet: Automatisierungssysteme
Signal- und Sicherheitssysteme
Informations- und Kommunikationssysteme
funktechnische Systeme
Embedded Systems

Elektroniker/Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik
Bereich HW und IH

Kurzbeschreibung: **Herstellen von Wicklungen; Montieren, Inbetriebnehmen und Instandhalten von Maschinen und Antriebssystemen**

Es können auch andere Einsatzgebiete von den Ausbildungsbetrieben zugrunde gelegt werden, wenn in ihnen die vorgesehenen Qualifikationen vermittelt werden können.

Büroinformationselektroniker und Radio- und Fernsehtechniker zu dem neuen Handwerk Informationstechniker sowie der Handwerke Elektroinstallateur, Elektromechaniker und Fernmeldeanlagenelektroniker zum Handwerk Elektrotechniker (vgl. **Übersicht 66**). Bereits 1999 wurde der Ausbildungsberuf Informationselektroniker/-in als Ausbildungsberuf für das Informationstechniker-Handwerk anerkannt. Für das Beruf Elektromaschinenbauerhandwerk erfolgte eine Einigung auf einen gemeinsamen Ausbildungsberuf Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik, auch als industrieller Beruf. Für das Elektrotechnikerhandwerk einigte man sich auf einen anlagenbezogenen Beruf Elektroniker/-in mit den drei Fachrichtungen Energie- und Gebäudetechnik, Automatisierungstechnik und Informations- und Telekommunikationstechnik sowie einen geräte- und systembezogenen Beruf Systemelektroniker/-in ohne Spezialisierungen.

Neue Form der Abschlussprüfung

Innerhalb einer „gestreckten Prüfung“ wird folgende Struktur realisiert: Teil 1 der Abschlussprüfung besteht aus der Ausführung einer komplexen Arbeitsaufgabe einschließlich integrierter schriftlicher Aufgabenstellungen und begleitender situativer Gesprächsphasen vor dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres. Prüfungsgegenstand sind die Ausbildungsinhalte der ersten 18 Monate. Teil 2 der Prüfung besteht aus den Prüfungsbereichen Arbeitsauftrag, Systementwurf, Funktions- und Systemanalyse sowie Wirtschafts- und Sozialkunde.

Im Prüfungsbereich Arbeitsauftrag werden bei den industriellen Elektroberufen Auswahlmöglichkeiten angeboten: Variante 1 umfasst konkrete betriebliche Aufträge aus dem jeweiligen Einsatzfeld und einem anschließenden Fachgespräch von maximal 30 Minuten, Variante 2 beinhaltet überbetrieblich entwickelte, betriebsübergreifende praktische Aufgaben mit einem begleitenden Fachgespräch. Die Auswahl der Variante erfolgt durch den Betrieb. Im Handwerk gehört zum Prüfungsbereich Arbeitsauftrag eine Arbeitsaufgabe, die einem Kundenauftrag entspricht, die Dokumentation dieser Arbeitsaufgabe sowie ein anschließendes Fachgespräch.

Neuordnung der fahrzeugtechnischen Berufe

Die Anforderungen an die Fachkräfte in der Fahrzeugbranche haben sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Daraus ergab sich die Notwendigkeit, die folgenden fünf fahrzeugtechnischen Ausbildungsberufe neu zu ordnen: Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in, Mechaniker/-in für Landmaschinentechnik, Zweiradmechaniker/-in und Mechaniker/-in für Karosserieinstandhaltungstechnik[158]. Gründe für die Neuordnung der fahrzeugtechnischen Berufe sind insbesondere die Entwicklung neuer Technologien, Veränderungen im technisch – organisatorischen Bereich, die Zusammenlegung von Berufen durch Änderung der Handwerksordnung 1998[159] und die Ausrichtung der Berufsausbildung auf Geschäfts- und Arbeitsprozesse.

[158] Es sind zwei weitere Berufe rund ums Rad neu geordnet geworden und am 1. August 2003 in Kraft getreten, die jedoch nicht direkt den fahrzeugtechnischen Berufen zugeordnet werden: Fahrzeuginnenausstatter/-in (Textilbereich) und Fahrzeuglackierer/-in (Maler- und Lackiererbereich).

[159] In der Novellierung der Anlage A der HWO sind 1998 Bündelungen von Gewerken „in einer Hand“ vorgenommen worden.

Übersicht 66: Die Elektro-Handwerke und ihre Ausbildungsberufe

Handwerke bis 1998/ erstmalige Anerkennung	**Ausbildungsberufe**	**Handwerke** nach der HW-Novelle 1998	**Ausbildungsberufe**
Radio- und Fernsehtechniker-Handwerk 1953	**Radio- und Fernsehtechniker/-in** (aufgehoben)	**Informationstechniker-Handwerk**	**Informationselektroniker/-in** (1999) mit den Schwerpunkten > Geräte- und Systemtechnik > Bürosystemtechnik
Büroinformations-elektroniker-Handwerk 1987	**Büroinformationselektorniker/-in** (aufgehoben)		
Fernmeldeanlagen-elektroniker-Handwerk 1987	**Fernmeldeanlagenelektroniker/-in** 18.12.1987	**Elektrotechniker-Handwerk** mit den Schwerpunkten > Kommunikations- und Sicherheitstechnik	**Elektroniker/-in** (2003) mit den Fachrichtungen > Informations- und Telekommunikationstechnik
Elektroinstallateur-Handwerk 1934	**Elektroinstallateur/-in** 11.12.1987	> Energie- und Gebäudetechnik	> Energie- und Gebäudetechnik
Elektromechaniker-Handwerk 1938	**Eleketromechaniker/-in** 16.12.1987	> Systemelektronik	> Automatisierungstechnik **Systemelektroniker/-in** (2003)
Elektromaschinenbauer-Handwerk 1936	**Elektromaschinenbauer/-in** 15.12.1987	**Elektromaschinenbauer-Handwerk**	**Elektroniker/-in für Maschinen- und Antriebstechnik** (2003)

Der Wandel in der Fahrzeugbranche ist geprägt von der Entwicklung neuer Technologien, Materialien, Werkzeuge, Diagnosegeräte und von veränderten Umwelt- und Sicherheitsbestimmungen. Die Forschung bringt immer anspruchsvollere Lösungen auf den Markt, die das Auto fahren bequemer und sicherer machen. Zur Ausstattung eines Fahrzeuges gehören heute eine Reihe mechatronischer Systeme, die elektronisch vernetzt und durch eine komplexe Wechselwirkung zwischen elektronischen und mechanischen Komponenten gekennzeichnet sind. Neue Werkstoffe, Fügetechniken und Konstruktionsmethoden verändern die Tätigkeiten der zukünftigen Facharbeiter. Noch dominieren Metalle im Fahrzeugbau; Forscher hoffen, in Zukunft einige durch eine Metall-Kunststoff-Hybridstruktur ersetzen zu können. Auch in der Fahrradbranche werden statt schwerer Stahlrahmen Alu-chrom- oder Karbonkonstruktionen eingesetzt, die den Fahrkomfort erhöhen. Das erfordert nicht nur eine tadellose Handhabung der Geräte, sondern auch das Verständnis für Umweltschutz sowie Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit neuen Technologien. Am Arbeitsplatz erhalten betriebliche Mitarbeiter durch Veränderungen in den Geschäftsprozessen verstärkt Kontakt mit externen Kunden, die sie vor neue Herausforderungen stellen.

Mit dem Einzug von Bits und Bytes und der Orientierung an Arbeitsprozessen wandeln sich die klassischen Berufsbilder in der Fahrzeugbranche. Erforderlich ist daher ein Qualifizierungsprofil, das nicht nur durch Fachkompetenz in der Diagnose, sondern durch Sozialkompetenz in der Beratung und Kommunikation, Flexibilität, Teamfähigkeit und von Qualitätsbewusstsein bestimmt wird. Die zunehmende Komplexität der Systeme im Fahrzeug verlangt zudem ein Denken in Zusammenhängen. Inhaltliche Neuerungen im betrieblichen Ausbildungsrahmenplan sind durch Erweiterung betrieblicher und technischer Kommunikationskompetenz, stärkere Kundenorientierung, neue Diagnosegeräte sowie Qualitätssicherung gekennzeichnet. Besonders ausgeprägt ist beim zukünftigen Zweiradmechaniker die enge Verknüpfung von Dienstleistungen und technischen Tätigkeiten, die in der Ausbildung nebeneinander vermittelt werden. In den Berufen wird als neue Prüfungsform die „gestreckte Prüfung" bis zum Jahr 2007 erprobt; sie wird während dieser Zeit evaluiert[160]. Wesentlich dabei ist die Aufwertung der Zwischenprüfung, die als Teil I der Abschlussprüfung/Gesellenprüfung in die Gesamtbewertung einfließt.

Die Ausbildungsordnungen sind so gestaltet, dass sie Veränderungen der Berufspraxis berücksichtigen und außerdem spezifische Ausbildungen in den Betrieben – entsprechend ihrer Spezialisierung – ermöglichen. Die Ausbildung dauert dreieinhalb Jahre. Es gibt das klassische Strukturmodell des Monoberufes ohne Spezialisierung sowie Berufe, die in Fachrichtungen bzw. Schwerpunkte gegliedert sind. Im Rahmen der Novellierung der Anlage A[161] der Handwerksordnung wurden die bisherigen Berufe Kraftfahrzeugmechaniker/-in und Kraftfahrzeugelektriker/-in zu einem breiten Berufsprofil zusammengelegt und nun mit dem industriellen Automobilmechaniker/-in zu einem Beruf zum Kfz-Mechatroniker/-in zusammengeführt (vgl. **Schaubild 15**).

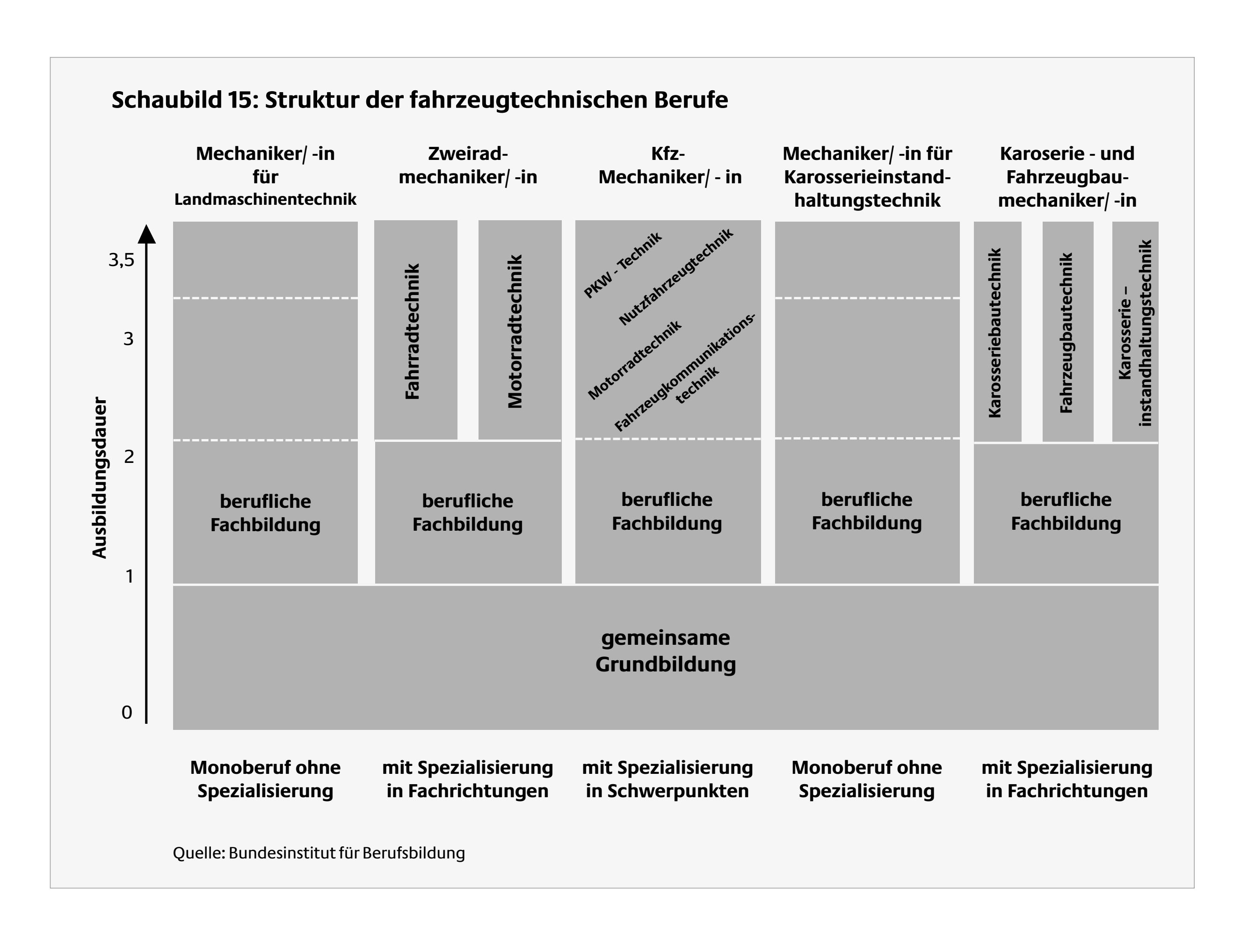
Die fahrzeugtechnischen Berufe erhalten eine gemeinsame Grundbildung im ersten Ausbildungsjahr. In allen Berufen, mit Ausnahme des/der Mechanikers/-in für Karosserieinstandhaltungstechnik (nur Handwerk), können die Jugendlichen sowohl im Handwerk als auch in Industrie und Handel bundesweit einheitlich ausgebildet werden.

Zur erfolgreichen Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen in die Praxis werden Umsetzungshilfen[162] erarbeitet, die Intentionen und Ergebnisse der Neuordnung darstellen und kommentieren und anhand von Beispielen praktische Hinweise für die Planung und Durchführung der Ausbildung und Prüfung für Prüfungsausschussmitglieder, Ausbilder und Auszubildende geben.

[160] Vgl. **Kapitel 3.2.1**

[161] In der Novellierung der Anlage A der HWO sind 1998 Bündelungen von Gewerken „in einer Hand" vorgenommen worden.

[162] BIBB-Vorhaben Nr. 4.0.663–4.0667: „Umsetzungshilfen zur Neuordnung der Berufsausbildung der fahrzeugtechnischen Berufe"



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Ein neuer Branchenberuf im Finanzdienstleistungsbereich: Investmentfondskaufmann/ Investmentfondskauffrau

Der zum 1. August 2003 in Kraft getretene Beruf des Investmentfondskaufmanns/der Investmentfondskauffrau steht im Kontext vielschichtiger Veränderungen im Finanzsektor und ist dabei in zweifacher Hinsicht bedeutungsvoll. Bereits seit Jahren prägen wirtschaftliche und technische Veränderungsprozesse den Finanzbereich. Die Folge sind Unternehmensumstrukturierungen, Fusionen, Outsourcing, verstärkter Einsatz modernster Informations- und Kommunikationssysteme und immer neue markt- und kundensegmentierte Geschäftsstrategien mit angepassten Produkt- und Vertriebsausrichtungen. Im Zuge dieser Prozesse gewannen Investmentfonds immer mehr an Bedeutung. Fondsvermögen und Beschäftigtenzahlen in den Investment-Gesellschaften stiegen in den letzten zehn Jahren rasant und hielten sich auch nach Einbruch der Kapitalmärkte auf hohem Niveau. Das Wachsen der Investmentbranche führte zu einem steigenden Bedarf an qualifizierten Tätigkeiten in der Fondsauflegung und Fondsverwaltung. Dieser Qualifikationsbedarf konnte durch die vorhandenen Ausbildungsberufe in diesem Wirtschaftssektor nicht abgedeckt werden. Mit der Etablierung dieser neuen Teilbranche entstand der Wunsch nach einem neuen Branchenberuf.

Das Berufsbild der bestehenden Branchenberufe Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau und Bankkaufmann/Bankkauffrau wurde durch die Veränderungsprozesse im Finanzsektor immer stärker vertriebsorientiert geprägt. Auch aktuelle Studien legen den Hauptteil zukünftiger Tätigkeitsfelder von Finanzdienstleistern in kundenbezogene Bereiche. Mit dem Schwerpunkt analytischer, planender und qualifiziert verwaltender Tätigkeiten im Back-Office des Investmentgeschäftes hat dieser neue Beruf eine deutlich andere arbeitsinhaltliche Ausrichtung. Es entstehen damit in diesem Wirtschaftssektor neue Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen, deren Interesse mehr im analytisch, strategischen Entwickeln von Geschäftsprozessen als im direkten Kundenbezug liegt.

Investmentfondskaufleute verfügen über eine fundierte kaufmännische Grundausbildung, die mit den beiden anderen Branchenberufen durchaus vergleichbar ist. Dem Leitbild des Investmentprozesses folgend werden sie durch breites Fachwissen über den Investmentprozess, das fondsbezogene Rechnungswesen und das Depotgeschäft zu Investmentexperten der Branche. Sie leisten mit ihren Kenntnissen entscheidungsvorbereitende und unterstützende Arbeiten für das Fondsmanagement und wickeln deren Handelsaufträge ab. Die Bearbeitung von Kundenaufträgen, die Depotbetreuung, die Durchführung von Marketingmaßnahmen und die Pflege von Vertriebskanälen sind ebenfalls ihre Aufgabengebiete. Alles das setzt umfassende Kenntnisse von Wertpapieren und Märkten voraus, fordert analytische und finanzmathematische Fähigkeiten bei der Bewertung und Berechnung von Fondsanteilen, Sondervermögen und Steuern und lässt sich nur durch die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationssysteme bewältigen. Ebenso sind Fremdsprachenkenntnisse zur Erledigung der Fachaufgaben, die auch internationale Märkte betreffen, unersetzlich und ebenfalls Ausbildungsinhalt. Obwohl Investmentfondskaufleute wenig im direkten Kundenbezug agieren, sind Kooperation und Kundenorientie-

rung wichtige Bestandteile ihres Berufsbildes[163]. Kundenorientierung reduziert sich dabei nicht nur auf die direkte Beratung und den Verkauf, sondern impliziert im Dienstleistungsprozess auch die gesamte nachfolgende Abwicklung und Betreuung. Aspekte des Verbraucherschutzes und der Nachhaltigkeit finden sich ebenso in den Lernzielen des Berufes wieder. Die Ausbildungsinhalte im Berufsbild des Investmentfondskaufmanns/der Investmentfondskauffrau verdeutlichen, dass hier ein neuer Beruf entwickelt wurde, der neben der kaufmännischen Grundbildung eine Reihe zukunftsweisender Elemente enthält. In enger Anlehnung an die praxisorientierten Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplans wurde der KMK-Rahmenlehrplan für die Investmentfondskaufleute erstellt. Der didaktisch spiralförmige Aufbau vermittelt über zwölf Lernfelder Grundlagenkenntnisse im ersten Ausbildungsjahr, die in den Folgejahren wieder aufgegriffen, vertieft und erweitert werden. Neben dieser Lernfeldabstimmung übernimmt die Berufsschule zusätzlich besondere Aufgaben der Grundlagenvermittlung im Bereich der Immobilienfonds, da nicht alle Kapitalanlagegesellschaften über Immobilien-Sondervermögen verfügen.

Mit der qualifikatorischen Ausrichtung des Berufes bieten sich für Investmentfondskaufleute Beschäftigungsmöglichkeiten nicht nur bei Investmentgesellschaften, sondern auch in Kreditinstituten und Versicherungen.

3.2. Das Modell „Gestreckte Abschlussprüfung“ wird evaluiert

Nachdem es seit Jahren Kritik an der Zwischenprüfung[164] gab, hat im Oktober 1999 die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit die Eruierung der Notwendigkeit von Zwischenprüfungen beschlossen. Die „Arbeitsgruppe Prüfungen“, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Bundes, der Länder und der Sozialpartner, entwickelte daraufhin das Modell einer „Gestreckten Abschlussprüfung“.

Anstelle der „klassischen“ Zwischenprüfung wird ein erster Teil der Abschlussprüfung durchgeführt. Die Abschlussprüfung besteht also aus zwei Teilen, die zeitlich voneinander getrennt sind und nicht einzeln zertifiziert werden dürfen. Teil 1 der Abschlussprüfung soll spätestens zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres durchgeführt werden, Teil 2 am Ende der Ausbildungszeit. Das Prüfungsgesamtergebnis wird aus den Ergebnissen aus Teil 1 und Teil 2 gebildet, wobei Prüfungsteil 1 mit 20 bis 40% zum Gesamtergebnis der Abschlussprüfung beitragen kann. Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn im Gesamtergebnis von Teil 1 und Teil 2 sowie im Teil 2 ausreichende Leistungen erbracht worden sind.

Die Erprobungsverordnungen

Zunächst wird das Modell im Rahmen von Erprobungsverordnungen (auf der Basis des § 28 Abs. 3 BBiG bzw. § 27 Abs. 2 HwO) auf seine Praxistauglichkeit hin überprüft. Durch Erprobungen dürfen die inhaltlichen Vorgaben des Gesetzes für die Abnahme von Abschlussprüfungen durch Ausbildungsordnungen nicht ausgehöhlt werden; es ist das Ausnahme-Verhältnis zu beachten. Daher sind sowohl der Zeitraum der Erprobung als auch die Anzahl der einbezogenen Berufe begrenzt. Die Arbeitsgruppe Prüfungen schlug vor, die Gestreckte Abschlussprüfung (GAP) vorrangig in gewerblich-technischen Berufen zu erproben. In diesem Zusammenhang werden seit Sommer 2002 Verordnungen zur Erprobung einer neuen Ausbildungs- sprich Prüfungsform für neugeordnete Ausbildungsberufe erlassen. Die Erprobung dieser Weiterentwicklung der Abschlussprüfung ist – für alle Berufe – zunächst bis zum 31. Juli 2007 befristet.

Die gestreckte Abschlussprüfung wird bei folgenden Berufen erprobt:

Berufe	Verordnung vom	Erlassdatum GAP
Chemikant/Chemikantin	27. Februar 2001	12. Juni 2002
Pharmakant/Pharmakantin	3. März 2001	12. Juni 2002
Biologielaborant/Biologielaborantin	22. März 2000	17. Juni 2002
Chemielaborant/Chemielaborantin	22. März 2000	17. Juni 2002
Lacklaborant/Lacklaborantin	22. März 2000	17. Juni 2002
Feinwerkmechaniker/ Feinwerkmechanikerin	2. Juli 2002	24. März 2003
Metallbauer/Metallbauerin	4. Juli 2002	24. März 2003
Industrielle Elektroberufe: • Elektroniker/Elektronikerin für Gebäude- und Infrastruktursysteme, • Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik, • Elektroniker/Elektronikerin für Automatisierungstechnik, • Elektroniker/Elektronikerin für Geräte und Systeme, • Systeminformatiker/ Systeminformatikerin, • Elektroniker/Elektronikerin für luftfahrttechnische Systeme	3. Juli 2003	3. Juli 2003
Elektroniker/Elektronikerin	3. Juli 2003	3. Juli 2003
Elektroniker/Elektronikerin für Maschinen und Antriebstechnik	3. Juli 2003	3. Juli 2003
Systemelektroniker/ System elektronikerin	3. Juli 2003	3. Juli 2003
Fahrzeugtechnische Berufe: • Kraftfahrzeugmechatroniker/ Kraftfahrzeugmechatronikerin, • Karosserie- und Fahrzeugbau-mechaniker/-mechanikerin, • Zweiradmechaniker/Zweirad-mechanikerin, • Mechaniker/Mechanikerin für Karosserieinstandhaltungstechnik • Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik	9. Juli 2003	9. Juli 2003
Industrielle Metallberufe: • Anlagenmechaniker/Anlagen-mechanikerin, • Industriemechaniker/ Industriemechanikerin, • Konstruktionsmechaniker/ Konstruktionsmechanikerin, • Werkzeugmechaniker/ Werkzeugmechanikerin, • Zerspanungsmechaniker/ Zerspannungsmechanikerin	voraussichtlich 01.08.2004	

Evaluation der Gestreckten Abschlussprüfung

Im Dezember 2002 erhielt das BIBB den Auftrag, die Erprobungsverordnungen zu evaluieren. Durch die Evaluation sollen vor allem folgende Fragen geklärt werden:

[163] Brötz,R./Dorsch-Schweizer,M.: „Investmentfondskaufmann/-frau: ein neuer Beruf im Finanzsektor“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 3/2003

[164] Sie dient nach § 42 Berufsbildungsgesetz (BBiG) der Ermittlung des Ausbildungsstands.

- Welche Auswirkungen hat die Einführung dieser neuen Prüfungs- und Ausbildungsform auf die Qualität der Berufsausbildung?
- Ändert sich die bisherige Möglichkeit der Ausbildungsbetriebe, Ausbildungsinhalte zeitlich flexibel vermitteln zu können?
- Hat die neue Prüfungsform Auswirkungen auf die Unterrichtsgestaltung in den Berufsschulen?
- Erhöht oder verringert sich durch die neue Prüfungsform der Prüfungsaufwand?
- Eignet sich die Gestreckte Abschlussprüfung generell für alle Ausbildungsberufe?
- Ändert sich etwas an der Motivation der Auszubildenden und der Ausbilder?

Im Rahmen der Evaluation werden zunächst explorative Fallstudien in ausgewählten Betrieben und – darauf aufbauend – schriftliche Befragungen nach jedem Prüfungsdurchgang durchgeführt. Befragt werden Personal- und Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende, Berufsschullehrerinnen und -lehrer, Kammermitarbeiter, Prüfungsausschussmitglieder und Prüfungsaufgabenersteller. Die beobachtende Teilnahme an Abschlussprüfungen ergänzt die Methodenauswahl. In einem ersten Schritt werden die Produktions- und Laborberufe im Bereich Chemie/Pharmazie untersucht. Im Frühjahr 2004 beginnt dann die Evaluierung für die Ausbildungsberufe Metallbauer/Metallbauerin und Feinwerkmechaniker/Feinwerkmechanikerin. Die Evaluationsarbeiten werden voraussichtlich im Dezember 2007 enden.

Evaluation der Abschlussprüfungen in den Labor- und Produktionsberufen der Chemischen Industrie – Stand der Implementierung der Gestreckten Abschlussprüfung

Die neugeordneten Laborberufe im Bereich Chemie, Biologie und Lack sind zum 01. August 2000 und die Produktionsberufe Chemikant/Chemikantin und Pharmakant/Pharmakantin zum 01. August 2001 mit modernisierten und an technologische und organisatorische Veränderungen angepassten Ausbildungsinhalten in Kraft getreten. Mit dem Erlass der Erprobungsverordnungen zur Gestreckten Abschlussprüfung zum 01. August 2002 erfolgte eine weitere Phase der Modernisierung in diesen Berufen.

Unmittelbar nach Inkrafttreten der Erprobungsverordnungen wurden bereits bestehende Ausbildungsverträge (Ausbildungsbeginn im Jahr 2001) – einvernehmlich zwischen Auszubildenden und Betrieben – auf die neue Prüfungsstruktur umgeschrieben. Dies kann als erster Hinweis auf eine gute Akzeptanz für die Gestreckte Abschlussprüfung interpretiert werden. Bemerkenswert ist auch, dass die Umschreibung der Verträge nicht vorrangig an den „klassischen“ Chemiestandorten erfolgte, sondern auch im Bereich von kleineren und mittelständischen Unternehmen. Die Entscheidung erfolgte dabei recht differenziert. So wurde z. B. in einem Kammerbezirk die Prüfung für Chemikanten, Pharmakanten und Chemielaboranten nach der Erprobungsverordnung, die für Biologielaboranten und -laborantinnen noch nach der Verordnung aus dem Jahr 2000 (d. h. ohne Erprobung der gestreckten Abschlussprüfung) durchgeführt. Insgesamt haben rund 20 % der Auszubildenden in den Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie ihren Ausbildungsvertrag auf die neue Prüfungsstruktur umschreiben lassen und die Prüfung zum Teil 1 der Gestreckten Abschlussprüfung im Sommer 2003 absolviert.

Im Einzelnen waren das bei den Ausbildungsberufen[165]:

Chemikant/Chemikantin	438 Auszubildende	22,8 %
Pharmakant/Pharmakantin	85 Auszubildende	47,2 %
Chemielaborant/Chemielaborantin	284 Auszubildende	16,4 %
Biologielaborant/Biologielaborantin	23 Auszubildende	5,4 %
Lacklaborant/Lacklaborantin	4 Auszubildende	3,2 %

Erste Einschätzungen und Ausblick

Die bisher durchgeführten leitfadengestützten Interviews in Betrieben der Chemischen und Pharmazeutischen Industrie, in Industrie- und Handelskammern und in Berufsschulen lassen nur eine vorsichtige Interpretation über die Akzeptanz der Gestreckten Abschlussprüfung zu, zum einen aufgrund der geringen Fallzahlen, zum anderen, da bisher nur Ausbildungsbetriebe befragt wurden, die sich für die Durchführung von Gestreckten Abschlussprüfungen entschieden haben. Trotzdem verdichten sich gewonnene Informationen dahingehend, dass die Gestreckte Abschlussprüfung bei allen Akteuren hohe Akzeptanz findet. Hinsichtlich des Einflusses auf die Motivation von Auszubildenden und Ausbildern kann zum jetzigen Zeitpunkt ebenfalls eine positive Einschätzung gegeben werden. Die neue Prüfungsform scheint den (vorhandenen) Trend zu verstärken, die Ausbildung von Beginn an geschäftsprozessorientiert zu gestalten und z.B. mit offenen Arbeitsanweisungen zu arbeiten.

Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, wie z. B. die Fähigkeiten zur Arbeitsplanung, Selbstorganisation und Informationsbeschaffung, bekommt, insbesondere am Beginn der Ausbildung, einen höheren Stellenwert. Hinweise, dass die zeitliche Flexibilität der Betriebe eingeschränkt wird, liegen bisher nicht vor.

Im Frühjahr 2004 folgt, zeitnah zur ersten regulären Durchführung des Prüfungsteils 1, der Versand von Fragebogen an alle Betriebe, die in den Produktions- und Laborberufen der Chemischen Industrie ausbilden. Ende 2004 werden dann erste abgesicherte Ergebnisse vorliegen.

3.3 Ergebnisse aus der Evaluation des Ausbildungsberufs Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien

Im fünften Jahr nach dem Inkrafttreten der neuen Ausbildungsverordnung musste zum ersten Mal ein Rückgang der Ausbildungsverhältnisse registriert werden. So sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse von der Rekordzahl 5484 im Jahr 2001 auf 4402 (zum Stichtag 30. September 2002). Zu berücksichtigen ist jedoch, dass diese Zahl noch deutlich über der Anzahl der Ausbildungsverhältnisse liegt, die in den Vorgängerberufen des Mediengestalters, also in den Druckvorstufenberufen vor 1998 ausgebildet wurden[166]. Einschätzungen von Bildungsexperten und -expertinnen der Sozialpartner zu diesen Zahlen zeigen, dass in den Vorjahren auf Grund der hohen Nachfrage von Ausbildungsinteressierten an diesem Beruf von den Unternehmen über Bedarf ausgebildet wurde und sich nun die Zahlen dem realen, zukünftig zu erwartenden Personalbedarf anpassen.

[165] Quelle: Deutscher Industrie- und Handelskammertag

[166] So betrug die Zahl aller Ausbildungsverhältnisse in den Vorgängerberufen Schriftsetzer/in, Reprohersteller/in, Reprograf/in sowie Werbe- und Medienvorlagenhersteller/in im Jahr 1997 in allen drei Ausbildungsjahren zusammen 4827.

Im letzten Jahr der durch das Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Evaluation der Ausbildung zum Mediengestalter/zur Mediengestalterin für Digital- und Printmedien gab es drei Schwerpunkte der Untersuchung.

- Ein durch den forschungsbegleitenden Fachbeirat initiierter Arbeitskreis beschäftigte sich mit der Überprüfung der Schneidung der vier Fachrichtungen sowie der inhaltlichen Gestaltung der Wahlqualifikationseinheiten. Die inhaltliche Gestaltung der Fachrichtungen Medienberatung und Medientechnik hat sich weitgehend bewährt. Bei den Fachrichtungen Mediendesign und Medienoperating soll eine Neuorientierung dahingehend erfolgen, dass der Fachrichtung Mediendesign wirklich nur die hauptsächlich kreativ Tätigen zugeordnet werden, während in der Fachrichtung Medienoperating diejenigen Auszubildenden zu finden sein sollen, die mit der gestalterisch-technischen Umsetzung von Kundenvorgaben befasst sind. Dies wird zur Folge haben, dass zukünftig ca. 70% aller Ausbildungsverhältnisse in diesem Beruf der Fachrichtung Medienoperating zugeordnet werden, da der Anteil der hauptsächlich Kreativen doch deutlich geringer ausfällt. Die Wahlqualifikationseinheiten wurden auf ihre Bewährung hin überprüft. Aus dem Arbeitskreis wurde angeregt, zukünftig neue Wahlqualifikationseinheiten mit den Inhalten Systembetreuung und Internationale Kompetenz in den Katalog aufzunehmen. Insbesondere in den Fachrichtungen Medienoperating und Medientechnik zeigte sich, dass ein großer Anteil der dort Ausgebildeten auch mit Aufgaben der Systembetreuung betraut ist. Die Wahlqualifikationseinheit Internationale Kompetenz soll es Unternehmen, die im internationalen Kontext tätig sind, erleichtern, Auszubildende an berufsbezogenen Austauschprogrammen teilnehmen zu lassen. Andere Wahlqualifikationseinheiten lassen sich auf Grund der bisherigen Erkenntnisse zusammenlegen, z.B. im Bereich der Produktion digitaler Medien. Abschließend wurde die Zuordnung der Wahlqualifikationseinheiten zu den einzelnen Fachrichtungen deutlich eingeschränkt, um damit Auszubildenden und Unternehmen eine bessere Orientierung über sinnvolle Kombinationsmöglichkeiten zu geben.
- Zur Sommerprüfung wurde im Rahmen der Evaluation eine erneute Befragung von Prüfungsausschussmitgliedern für den Ausbildungsberuf Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien durchgeführt, um Auskunft darüber zu erhalten, wie nach mehrjährigen Erfahrungen das neu geschaffene Prüfungsmodell von den Prüferinnen und Prüfern eingeschätzt wird[167]. An der Befragung beteiligten sich 158 Ausschussmitglieder, 20% davon waren Frauen. Die Hälfte der Befragten verfügte bereits vor dem neuen Beruf über Prüfungserfahrung in den Vorgängerberufen. Die praktische Prüfung wurde als insgesamt gut bewährt eingestuft, während die zur Verfügung stehenden Zeiten zur Realisierung der Hauptaufgabe und zur Lösung der Aufgabe als überwiegend zu kurz eingeschätzt wurden. Von den Prüfern und Prüferinnen wurden zahlreiche Anregungen zu eventuellen Veränderungen gegeben, wie z.B. die zeitliche Verkürzung der konzeptionellen Phase auf maximal fünf Arbeitstage und die Aufhebung der Trennung von Konzeption und Realisierung. Auch die Einschätzung des theoretischen Teils der Prüfung wurde überwiegend als gut eingeschätzt, wobei die fachlich-technischen Prüfungsteile deutlich besser bewertet wurden als Wirtschafts- und Sozialkunde sowie Kommunikation.
- Bereits im Sommer 2002 wurden Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer danach befragt, wie ihr beruflicher Weg nach der Abschlussprüfung aussehen würde. Ein Jahr später fand nun eine Folgebefragung statt, an der sich 164 der damaligen Prüflinge erneut beteiligten. Rund zwei Drittel der Befragten nutzten zu diesem Zeitpunkt ihre Ausbildung als Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien auch tatsächlich in einer konkreten Berufstätigkeit: 31% waren noch im Ausbildungsbetrieb tätig, 26% in einem anderen Unternehmen und 7% haben sich selbstständig gemacht. 14% der Absolvent/innen waren arbeitslos gemeldet. Genauere Analysen zeigen, dass es sich dabei hauptsächlich um Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Umschulungsmaßnahmen handelt. Befragt nach dem empfundenen Nutzen der Ausbildung für die Ausübung der momentanen Tätigkeit, wobei hier auch die nicht mehr im Beruf Befindlichen befragt wurden, gaben 60% an, die Ausbildungsinhalte häufig bzw. in überwiegendem Maße nutzen zu können, ein Fünftel kann diese jedoch kaum oder nie anwenden. Abschließend wurden die Absolvent/innen danach befragt, ob sie nach ihrem heutigen Erfahrungsstand die Ausbildung noch einmal beginnen würden. Über 80% der Befragten bejahten dies, wobei 45% die Ausbildung noch einmal genau so durchführen würden, 27% würden lieber einen anderen Ausbildungsbetrieb wählen und 9% hätten eher Interesse an anderen inhaltlichen Schwerpunkten, z.B. einer anderen Fachrichtung. Nur für 4% der Befragten käme eine Ausbildung als Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien gar nicht mehr in Frage.

Die Ergebnisse der Evaluation zeigen, dass sich der Ausbildungsberuf gut in der Praxis bewährt hat. Es gibt einige Anregungen für mögliche Änderungen der Ausbildungsordnung. Die Sozialpartner sind zurzeit im Gespräch, zeitnah eine Novellierung der Ausbildungsordnung zu initiieren.

3.4 Personal in der beruflichen Ausbildung

3.4.1 Entwicklung der Ausbildereignungs- und Meisterprüfungen

Im Berufsbildungsgesetz ist festgelegt, dass die zur Durchführung einer betrieblichen Ausbildung beauftragten Personen eine persönliche und fachliche Eignung besitzen müssen. Bis Juli 2003 (siehe unten) musste ein entsprechender Eignungsnachweis – in der Regel durch die Ausbilder-Eignungsprüfung – erbracht werden. Davon betroffen waren insbesondere die Personen, welche für die Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlich waren. Diese Personen wurden von den Betrieben den zuständigen Kammern gemeldet. Nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung sind rund 94% des Ausbildungspersonals nebenberuflich mit der Ausbildung beschäftigt. Dies belegt, dass nur eine geringe Anzahl der Mitarbeiter in den Betrieben hauptsächlich für die Ausbildung eingesetzt wird.

Für das Jahr 2002 legten in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft (städtischer Bereich) insgesamt 59.913 Personen mit Erfolg eine Ausbilder-Eignungsprüfung ab (vgl. **Übersicht 67**), davon 13.612 bzw. 22,7% in den neuen Ländern (2001: 12.105 bzw. 22,3%). Wie in den ver-

[167] Bereits im Jahr 2001 wurde im Rahmen der Evaluation neuer Prüfungsmodelle eine Prüferbefragung durchgeführt, vgl. Ebbinghaus, M. (2002):“ Gestaltungsoffene Abschlussprüfung. Ergebnisse einer Prüferbefragung im Ausbildungsberuf Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien“. Bonn

Übersicht 67: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen und Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich Industrie und Handel 1992 bis 2002

Jahr	Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen in allen Ausbildungsbereichen			Befreiungen von der Ausbilder-Eignungprüfung im Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“		
	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder	Insgesamt	Alte Länder	Neue Länder
1992	54.977	48.301	6.676	8.835	7.938	897
1993	57.715	48.366	9.349	9.620	8.319	1.301
1994	52.176	43.705	8.471	10.695	9.747	948
1995	52.180	43.317	8.863	11.729	10.585	1.144
1996	50.296	40.885	9.411	19.361	14.255	5.106
1997	49.006	39.613	9.393	22.552	16.621	5.931
1998	50.377	39.852	10.525	28.271	18.694	9.577
1999	50.423	39.551	10.872	18.936	16.532	2.404
2000	51.632	39.925	11.707	15.653	14.089	1.564
2001	54.331	42.226	12.105	18.465	16.806	1.659
2002	59.913	46.301	13.612	17.720	16.473	1.247

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung sowie jährliche Arbeitsunterlage „Berufliche Bildung“

gangenen Jahren stellten auch im Jahr 2002 die Frauen rund ein Drittel (35,3%) aller erfolgreichen Prüfungsteilnehmer; in den neuen Ländern lag ihr Anteil mit 41,9% weiterhin über dem entsprechenden Wert in den alten Bundesländern (33,3%). Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorjahr insgesamt leicht gesunken. Die Anzahl der Befreiungen von der Ausbilder-Eignungsprüfung im Ausbildungsbereich Industrie und Handel belief sich im Jahre 2002 auf insgesamt 17.720 (2001: 18.465).

Eine Verteilung der bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche ergibt eine positive Verschiebung der Anteile der einzelnen Ausbildungsbereiche bei der Rekrutierung des Ausbildungspersonals in den Bereichen Handwerk und Landwirtschaft sowie eine Abnahme bei Industrie und Handel und Öffentlicher Dienst (vgl. **Übersicht 68**).

Eine regionale Betrachtung der neuen und alten Länder zeigt im Bereich Industrie und Handel, dass der Anteil aller bestandenen Ausbilder-Eignungsprüfungen für das Jahr 2002 leicht rückläufig ist (vgl. **Übersicht 69**). Es entfielen auf diesen Bereich in den alten Ländern 75,6% (2001: 78,4%) der Prüfungen und für die neuen Länder 67,0% (2001: 69,3%). Im Handwerksbereich stieg der Anteil in den neuen Ländern von 23,6% im Jahr 2001 auf 26,2% für das Jahr 2002. Auch die alten Länder verzeichnen eine Erhöhung von 16,5% (2001) auf 19,7% (2002). Gleichzeitig sind die Anteile für den Öffentlichen Dienst leicht gesunken und für die Landwirtschaft leicht angestiegen.

Die Zahl der Ausbilder und Ausbilderinnen ist im Jahr 2002 leicht rückläufig. In den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Freie Berufe und Hauswirtschaft waren zum 31. Dezember insgesamt

Übersicht 68: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 1998 bis 2002 in Prozent

	1998	1999	2000	2001	2002
	Prozent				
Industrie und Handel	72,6	74,5	76,6	76,4	73,7
Handwerk	20,1	19,3	17,4	18,0	21,2
Öffentlicher Dienst	5,2	4,6	4,5	4,1	3,2
Landwirtschaft	1,8	1,3	1,3	1,3	1,7
Städt. Hauswirtschaft	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Übersicht 69: Bestandene Ausbilder-Eignungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen und alte und neue Länder 2001 bis 2002 in Prozent

	2001		2002	
	neue Länder	alte Länder	neue Länder	alte Länder
Industrie und Handel	69,3	78,4	67,0	75,6
Handwerk	23,6	16,5	26,2	19,7
Öffentlicher Dienst	3,6	4,2	3,1	3,2
Landwirtschaft	3,4	0,6	3,6	1,2
Städt. Hauswirtschaft	0,04	0,25	0,04	0,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung, Berechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung

583.923 Personen in dieser Funktion registriert; dies ist gegenüber 2001 eine Abnahme um 4.659 Personen bzw. um -0,8%. In den alten Ländern ist eine Abnahme um -0,4% zu verzeichnen, dass sind 2.048 Personen. Ebenso weisen die Zahlen in den neuen Ländern eine Abwärtsbewegung auf. Dort ging die Anzahl der Ausbilderinnen und Ausbilder um 2.611 Personen zurück (-2,9%). Erhebliche Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern gibt es nach wie vor bei den Anteilen der Frauen an der Gesamtzahl des Ausbildungspersonals: während diese Quote im Westen rund 23,5% betrug und damit nur etwas unter dem bundesweiten Wert von 26,2% lag, stellten die Frauen in den neuen Ländern rund 41% des Ausbildungspersonals.

Eine gesonderte Darstellung von Ausbilder und Ausbilderinnen im Handwerk existiert nicht. Es ist davon auszugehen, dass dies generell die Meister und Meisterinnen in den Betrieben sind, da die Meisterprüfung auch die Anforderungen für die Ausbilder-Eignung umfasst. Jeder ausbildende Handwerksbetrieb kann somit mindestens eine persönlich und fachlich geeignete Person vorweisen. Entsprechend der Statistik des Deutschen Handwerkskammertags gab es zum 31. Dezember 2002 in den alten Ländern 165.748 (2001: 178.782) und in den neuen Ländern 38.343 (2001: 40.293), insgesamt also 204.091 (2001: 219.075) Ausbildungsbetriebe und damit auch mindestens diese Anzahl ausbildender Meister und Meisterinnen. Diese Entwicklung zeigt einen Rückgang in den alten Ländern um 13.034 Personen (-7,3%) und in den neuen Länder um 1.950 (-4,8%) gegenüber 2001.

Werden die Zahlen der Handwerksmeister und -meisterinnen zu der der Ausbilder und Ausbilderinnen in den anderen Ausbildungsbereichen addiert, ergibt dies über alle Ausbildungsbereiche für 2002 die Anzahl von insgesamt 788.014 Ausbilder und Ausbilderinnen (alte Länder: 658.613, neue Länder: 129.401). Im Bundesdurchschnitt ist dies gegenüber 2001 eine Abnahme um rund 19.600 (-2,4%). Dies bedeutet für die alten Länder einen Rückgang um -2,3% und für die neuen Länder eine Abnahme um -3,5%. Im Jahr 2002 waren 54,3% des Ausbildungspersonals im Bereich Industrie und Handel und 25,9% im Handwerk tätig. Auf die freien Berufe entfielen 12,9%, auf den Öffentlichen Dienst 3,7% und auf die Landwirtschaft 2,7%. Damit haben sich die Anteile dieser Ausbildungsbereiche in den letzten Jahren kaum verändert.

Die Anzahl aller bestandenen Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft und Hauswirtschaft ist rückläufig. Sie lag mit 38.704 um 2,6% niedriger als 2001 (vgl. **Übersicht 70**). Von 2000 auf 2001 hatte es hier schon eine Abnahme um -7,1% gegeben. Der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Teilnehmern an Meisterprüfungen ist mit 13,2% im Vergleich zu 2001 nahezu gleich geblieben, wobei nach wie vor große, gleichwohl gegenüber 2001 nahezu konstante Unterschiede, zwischen den einzelnen Ausbildungsbereichen bestehen. Am höchsten war der Anteil der Frauen, abgesehen von dem Bereich Hauswirtschaft, in der Landwirtschaft mit 20,8%. Danach folgten das Handwerk mit 14,4%, der Öffentliche Dienst mit 10,1% und der Bereich Industrie und Handel mit 4,9%.

Die Bundesregierung hat die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) für fünf Jahre (vom 01. August 2003 bis 31. Juli 2008) ausgesetzt. Die Aussetzung ist Teil der Ausbildungsoffensive 2003, die den Weg für die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze Lehrstellen freimachen soll. Zu den Kernbausteinen der Ausbildungsoffensive zählt auch der Abbau von bürokratischen Hemmnissen für die betriebliche Ausbildung; dazu gehört die Aussetzung der AEVO bis 2008. Die Bundesregierung erwartet, dass damit zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden können. Die Aussetzung der AEVO ist demnach der aktuellen Ausbildungsplatzsituation geschuldet und zeitlich befristet.

Durch die Aussetzung der AEVO fällt der Nachweis über die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse durch das gesonderte AEVO-Prüfungszeugnis weg; Die gesetzlichen Anforderungen an Ausbilder – die persönliche und fachliche Eignung – gelten aber unverändert fort. Falls Anzeichen dafür bestehen, dass dies nicht in ausreichendem Maß der Fall ist, können Kammern auch weiterhin einem Betrieb die Ausbildungsberechtigung versagen. Auch während der Dauer der Aussetzung ist es weiterhin möglich, die Prüfung der Ausbildereignung freiwillig abzulegen.

3.4.2 IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming

Der Modellversuch „IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming in der Aus- und Weiterbildung“ verfolgt die Zielstellung, die Ausbildungssituation in IT ausbildenden Betrieben – insbesondere in KMU – nachhaltig zu verbessern. Durch die Entwicklung und Erprobung didaktischer Handreichungen soll insbesondere die Methodenkompetenz von Ausbildern und Ausbilderinnen für eine offene, arbeitsprozessorientierte Ausbildung erhöht werden. Darüber hinaus - und damit in engem Zusammenhang stehend - geht es um die Erhöhung der Genderkompetenz von ausbildendem Personal und Personalverantwortlichen.

Übersicht 70: Bestandene Meisterprüfungen nach Ausbildungsbereichen im gesamten Bundesgebiet 1995 bis 2002

	Bestandene Meisterprüfungen							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Industrie und Handel	14.956	12.461	11.283	10.511	11.088	10.480	9.329	9.368
Handwerk	42.358	39.947	38.445	36.913	33.618	29.734	27.925	26.674
Öffentlicher Dienst	466	408	317	478	347	338	363	487
Landwirtschaft	2.380	2.483	1.936	1.955	1.710	1.788	1.676	1.789
Hauswirtschaft [1]	603	681	481	463	509	442	464	386
Seeschifffahrt		7						
Alle Ausbildungsbereiche	**60.763**	**55.987**	**52.462**	**50.320**	**47.272**	**42.782**	**39.757**	**38.704**

[1]) Hauswirtschaft im städtischen Bereich

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung 1986 bis 1999

Beide Zielstellungen münden in dem Bestreben, einen Beitrag zur Gestaltung einer innovativen Arbeits- und Ausbildungskultur in den Unternehmen der IT-Branche zu leisten. Unter dem Aspekt der Chancengleichheit wird der Frage nachgegangen, wie Arbeits- und Ausbildungsprozesse im IT-Bereich zukünftig gestaltet sein müssen, damit geschlechtsspezifische Interessen der Auszubildenden stärker berücksichtigt und geschlechtsspezifische Unterschiede im Lernverhalten jederzeit beachtet werden.

Diese Aufgaben können natürlich nur gemeinsam mit betrieblichen Ausbildern und Ausbilderinnen in Angriff genommen werden. Deshalb ist im Rahmen des Modellversuches in Kooperation mit den Kammern ein regionales Netzwerk für Ausbilder und Ausbilderinnen institutionalisiert worden. Durch einen intensiven kollegialen fachlichen Erfahrungsaustausch dient dieser IT-Arbeitskreis der kollektiven Selbstqualifikation der Ausbilder und Ausbilderinnen. In drei Arbeitsgruppen werden Unterrichtsmaterialien und Lernarrangements sowie Qualifizierungsmodule für die Zielgruppe des Ausbildungspersonals entwickelt und erprobt.

Arbeitsgruppe 1 „Planung und Konzeptionierung des Ausbildungsprozesses“ beschäftigt sich mit der exemplarischen Umsetzung von betrieblichen Lehrplänen in Ausbildungsmaterialien unter besonderer Berücksichtigung der Prozessorientierung in der Ausbildung und der Genderthematik (geschlechtsspezifisches Lernverhalten). Dazu erhalten die Ausbilder und Ausbilderinnen durch die kollektive Erarbeitung von beispielhaften Arbeits- und Lernaufgaben (z. B. Kundenauftrag „Austausch eines defekten Rechners“) sowie Projektarbeiten eine Anleitung zum Selbstlernen und Selbstmanagement.

Arbeitsgruppe 2 „Auswahl von Azubis und Bewertung von Azubi-Leistungen“ entwickelt und erprobt Kriterien und Methoden zur Auswahl von Auszubildenden (Auswahlgespräch, Einstellungstest) und zur Leistungsbewertung unter dem Genderaspekt. Dabei stehen zunächst die in den Partnerbetrieben angewendeten Verfahren auf dem Prüfstand.

Arbeitsgruppe 3 „Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern“ entwickelt Qualifizierungsmodule; drei Module befinden sich derzeit in der Erprobung:

- Ganzheitlichkeit und Arbeitsprozessorientierung in der Ausbildung (fokussiert den Paradigmenwechsel in der betrieblichen Ausbildung von der Fachsystematik zur Prozessorientierung)
- Genderlernen in der betrieblichen Ausbildung (sensibilisiert die Ausbilder und Ausbilderinnen für die Genderproblematik und gibt praktische Handlungshilfen)
- Ein Leben in Balance: Zeitmanagement – Selbstmanagement – Work-Life-Balance (behandelt gerade für den IT-Bereich wichtige Aspekte eines effektiven Zeit- und Selbstmanagements bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben)

Während die Arbeit des IT-Arbeitskreises stärker auf die Entwicklung von Ausbildungsmaterialien fokussiert, liegt in betrieblichen Demonstrationsvorhaben der Schwerpunkt stärker auf der Begleitung und Dokumentation der Anwendung und Umsetzung gendergerechter Lernarrangements. Dazu werden in drei ausgewählten Berliner Betrieben Workshops mit betrieblichen Ausbildern und Ausbilderinnen durchgeführt, um sie für eine arbeitsprozessorientierte und gendergerechte Ausbildung zu qualifizieren. Der Ausbildungsprozess selbst, also die Interaktion zwischen Ausbildern und Ausbilderinnen und Auszubildenden wird ebenso beobachtet und dokumentiert, wie die Arbeit und Ausbildung in gemischten Teams von Auszubildenden. Außerdem wurden Auszubildende zur Motivation ihrer Berufswahl, zur Berufsvorbereitung und zu ihren Erwartungen an die Ausbildung befragt, wie auch die bisherigen Erfahrungen während der Ausbildung unter dem Aspekt der Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Besonderheiten. Im Ergebnis der betrieblichen Demonstrationsvorhaben werden in der Praxis bewährte Handlungsarrangements und Übungen als Good Pratice Beispiele dokumentiert und für den Transfer aufbereitet.

„FIT IN E-BUSINESS“

Dieses Projekt entwickelt, erprobt und evaluiert ein internetgestütztes, modularisiertes Fortbildungsangebot zum Thema Electronic Business. Das Angebot richtet sich an Berufsschullehrerinnen und Ausbilderinnen für den Einzelhandel. Mit diesem Vorhaben wird der zunehmende Einsatz elektronischer Medien im Handel zur Abwicklung von Geschäftsprozessen zwischen Unternehmen und mit den Endverbrauchern und Endverbraucherinnen reflektiert. Diese Entwicklung zieht neue Qualifikationsanforderungen bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach sich und muss sich deshalb auch in neuen Lehr- und Lernkonzepten für die beruflichen Aus- und Weiterbildung des Lehr- und Ausbildungspersonals des Dualen Systems widerspiegeln. Im Rahmen des Projekts ist die Studie „Gender Mainstreaming – ein Beitrag zum Erwerb von Gender Kompetenz“ entstanden. Außerdem wurden von Expertinnen in einem für die Zielgruppen des Projekts konzipierten Workshop verschiedene Ansätze für die Umsetzung des Gender-Prinzips in Berufsschulen und Betrieben präsentiert und diskutiert.

In der projekteigenen Lernplattform werden textbasierte Module als interaktives E-Learning-Angebot zur Verfügung gestellt Die Module orientieren sich inhaltlich an den Lehr- und Ausbildungsinhalten der Rahmenlehr- und Ausbildungsrahmenlehrpläne für den Einzelhandel. Die dort abgebildeten Themenbereiche und Geschäftsprozesse wurden hinsichtlich ihrer Relevanz für die Abwicklung im Internet eingegrenzt. Das Angebot berücksichtigt unterschiedliche Lerntiefen und Lerntypen, stellt neben dem Basis- auch Vertiefungsmaterial in einem Informationspool zur Verfügung. Unter anderem fördert Einbindung von Verlinkungen die Kompetenzen in der Nutzung der neuen Medien. Sie lädt die Nutzerinnen ein, sich interaktiv mit Verfahren der Wissenserschließung auseinander zu setzen und sich weiterführende Wissensquellen im Internet zugänglich zu machen. Das Lernarrangement will selbstgesteuertes Lernen fördern, gibt jedoch den Nutzerinnen, für die internetbasiertes Lernen Neuland ist, auch Strukturen vor, um sie an diese Form des Lernens heranzuführen.

In der prozessbegleitenden Evaluation werden die einzelnen Phasen der Erprobung durch verschiedene Instrumentarien analysiert. Darüber festgestellte aktuelle, von der Zielgruppe formulierte Bedarfe, aber auch Problemlagen können das Lernarrangement im Verlauf der Erprobung modifizieren. Für das Frühjahr 2004 ist ein gemeinsamer Workshop mit dem ebenfalls vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Vorhabens „LeaNet – für Frauen in Schule und Bildung“ zum Thema „Gendersensitive Mediendidaktik“ geplant. Mitte 2004 wird gemeinsam mit dem Projekt „MulitQuA, Multimediale Lernangebote für die Qualifizierung von Ausbildern und Ausbilderinnen“, eine Tagung zur „Umsetzung von Gender Mainstreaming in der beruflichen Bildung“ durchgeführt werden. Bis-

herige Projektveröffentlichungen stehen als Download unter www.fit-in-e-business.de zur Verfügung.

„MultiQuA – Multimediale Lernangebote für die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals unter Einbezug der Leitlinien des Gender Mainstreaming“

Im Rahmen dieses Projektes entwickeln das Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e. V. und der IFA-Verlag, Bonn, in Kooperation mit ausbildenden Betrieben multimediale Lehr- und Lernmedien für die Qualifizierung von Ausbildern und Ausbilderinnen und mit ausbildenden Fachkräften. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Filmszenen zur Gestaltung der Ausbildungsorganisation und des Ausbildungsalltags, Dokumentarfilme, interaktive Interviews mit Ausbildungsbeteiligten und andere multimedial gestaltete Lehr- und Lernsequenzen vermitteln Grundlagen zur Sensibilisierung für Gender Prozesse in der Ausbildung. Sie sind eingebunden in eine strukturierte Lernumgebung mit Fragen, Aufgabenstellungen und Hintergrundwissen. Die Lehr- und Lernmedien erfassen alle sieben Handlungsfelder und ausgewählte Handlungsbereiche der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO). Das Medienpaket ist für den Einsatz in AEVO-Lehrgängen ebenso geeignet wie für das selbstgesteuerte Lernen der Prüflinge oder als Lehr- und Lernprogramme für mitausbildende Fachkräfte am Arbeitsplatz. Themenbereiche sind u. a.: die Einstellung von Auszubildenden, das Führen von Bewerbungsgesprächen, die Einführung in die Ausbildung, die Anleitung am Arbeitsplatz, der Umgang mit Lernschwierigkeiten, Ausbildungsabbrüche, Beurteilungen und die Ausbildung in Teams. Die Bildungsmultimedia erscheinen 2004 auf CD und im Internet. Sie sind zu beziehen über den IFA-Verlag, Bonn und www.multiqua.de.

3.5 Qualifizierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen

3.5.1 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zielen darauf, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung zu ermöglichen. Sie müssen daher konkrete Lösungsansätze für die unterschiedlichsten Problemlagen bieten, mit denen junge Menschen sich beim Übergang von der Schule in die Ausbildung konfrontiert sehen. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sollen die Jugendlichen bei der Berufswahlentscheidung unterstützen, ihre berufliche und soziale Handlungskompetenz stärken und dazu beitragen, ihre individuellen Chancen für eine (dauerhafte) Eingliederung in das Berufs- und Arbeitsleben zu verbessern. Bei der Formulierung von Maßnahmezielen sind daher das individuelle Leistungsvermögen und das Entwicklungspotenzial zu berücksichtigen.

Zu den wesentlichen Zielen und Aufgaben berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (vgl. **Tabelle 27**) zählen:

- die Erweiterung des Berufswahlspektrums,
- die Förderung der Motivation zur Aufnahme einer Ausbildung,
- die individuelle lehrgangsbegleitende Beratung, insbesondere bei der Entscheidungsfindung sowie der Planung und Vorbereitung des Überganges in Ausbildung, in andere Qualifizierungsmaßnahmen oder Beschäftigung,
- die Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Grundkenntnisse und -fertigkeiten,
- der Erwerb betrieblicher Erfahrungen und die Reflexion betrieblicher Realität,
- die Verbesserung der bildungsmäßigen Voraussetzungen zur Ausbildungsaufnahme,
- die Stärkung der sozialen Kompetenz und Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen,
- die Förderung und Einübung von Einstellungen und Fähigkeiten, die für eine erfolgreiche Bewältigung einer Ausbildung oder einer Arbeitnehmertätigkeit notwendig sind.

Auch 2003 kam diesen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit große Bedeutung zu. Zur Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme für nicht behinderte Menschen entschlossen sich 120.301 Ratsuchende; die Entwicklung gegenüber 2002 ist in der **Übersicht 71** dargestellt. Von den 131.283 Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die 2003 eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (ohne spezielle Maßnahmen für behinderte Menschen) beendet haben, nahmen unmittelbar danach oder absehbar 44.057 eine Ausbildung auf, 5.682 besuchten eine berufsbildende Schule und 5.668 mündeten in eine Arbeitsstelle. Über den Anteil des Verbleibs von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus den einzelnen Maßnahmearten – wie er sich unmittelbar nach Ende der Maßnahmen darstellt – informiert **Übersicht 72**.

Die finanziellen Aufwendungen für die Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen betrugen insgesamt 751 Mio. €, davon 504 Mio. € für Lehrgangskosten und 247 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. 2002 betrugen die Ausgaben insgesamt 712 Mio. €, davon 472 Mio. € für Lehrgangskosten und 240 Mio. € für Berufsausbildungsbeihilfe.

3.5.2 Förderung benachteiligter Jugendlicher

Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit

Auszubildende mit schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen bedürfen für die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung sowie zur Begründung oder Festigung eines Beschäftigungsverhältnisses (im Anschluss an eine geförderte außerbetriebliche Ausbildung) besonderer Unterstützung. Dies geschieht durch die Förderung bestimmter Maßnahmen nach dem SGB III (§§ 235 und 240 bis 247). Dabei handelt es sich um:

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Form von Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses,
- Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE) verbunden mit Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung,
- Fortsetzung ausbildungsbegleitender Hilfen nach Beendigung oder Abbruch der Ausbildung (Übergangshilfen).

Zur Zielgruppe nach § 242 SGB III gehören lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, sofern die sonstigen förderungsrechtlichen Vorschriften erfüllt sind.

In 2003 wurden im Rahmen der Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender Maßnahmen für insgesamt 113.831 neu eingetretene Personen unterstützt (vgl. **Übersicht 73**). Junge Frauen waren zu 33,4% beteiligt. 76.658 Auszubildende erhielten ausbildungsbegleitende Hilfen, 33.352 begannen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung und 3.821 erhielten Über-

Übersicht 71: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen 2002 und 2003

Maßnahmeart	Eintritte			Austritte			Bestand Ende Dezember		
	2002	2003		2002	2003		2002	2003	
	insgesamt		weiblich	insgesamt		weiblich	insgesamt		weiblich
Grundausbildungslehrgang	42.978	38.276	19.038	38.753	42.357	21.484	30.191	26.877	13.591
BBE	80.318	71.772	26.957	75.226	78.384	28.963	52.581	46.544	17.493
tip-Lehrgang	13.393	10.253	4.024	12.912	10.542	4.003	2.516	2.141	941
Insgesamt	**136.689**	**120.301**	**50.019**	**126.891**	**131.283**	**54.450**	**85.288**	**75.562**	**32.025**

gangshilfen. 9,5% der geförderten Personen waren ausländische Jugendliche und junge Erwachsene. Bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen belief sich die Beteiligung von Ausländern und Ausländerinnen auf 11,0%, bei der Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen auf 6,0%.

28.769 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben im Jahr 2003 die Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen. Ende Dezember 2003 befanden sich 60.250 Jugendliche in ausbildungsbegleitenden Hilfen, 75.733 nahmen an einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung teil und 1.616 erhielten Übergangshilfen.

Von den Ende 2003 insgesamt 137.599 geförderten Teilnehmern und Teilnehmerinnen waren 21.896 behinderte Menschen (15,9%). Im Bestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen ausbildungsbegleitender Hilfen (60.250) befanden sich 4.085 (6,8%) behinderte Menschen, von den 75.733 Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen waren 17.361 (22,9%) behinderte Menschen.

Der finanzielle Aufwand für die Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Auszubildender nach den §§ 235 und 240 bis 247 SGB III belief sich 2003 auf insgesamt 1.114 Mio. € (2002: 1.076 Mio. €). Im Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher sind Qualifizierungsmaßnahmen auch für junge Erwachsene dieser Zielgruppe vorgesehen[168].

Programm des BMBF „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm)

In zwei abschließenden Projektausschreibungsrunden wurden 2003 in den vier Innovationsbereichen des BQF-Programms[169] aus 202 Skizzen 23 Projekte zur Förderung vorgesehen. Die Laufzeit des Programms wurde bis 2006 verlängert, insbesondere um Ergebnissicherung und Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Das auf Modellbildung, Innovation, Weiterentwicklung und Aufbereitung von transferfähigen Konzepten, Verfahrensweisen und Problemlösungsansätzen ausgerichtete Programm geht davon aus, dass eine Vielzahl von Angeboten der Benachteiligtenförderung existiert, die Maßnahmen im schulischen und außerschulischen Bereich – von der Prävention über Berufsvorbereitung, Ausbildungsbegleitung, Nachqualifizierung und Weiterbildung der Akteure – einschließen. Das BQF-Programm zielt in seinen vier Innovationsbereichen darauf ab, die vorhandenen Förderinstrumente qualitativ weiterzuentwickeln und dadurch effizienter und verlässlicher zu machen sowie die Bildungs- und Ausbildungschancen von Migranten und Migrantinnen zu verbessern. Dabei werden keine grundsätzlich neuen Förderangebote entwickelt, sondern es sollen innovative, Erfolg versprechende Ansätze struktureller und inhaltlicher Art in Abstimmung mit den regionalen Institutionen und Akteuren modellhaft erprobt werden.

Stichworte wie Förderdschungel, Maßnahmekarrieren sowie eine Vielzahl von Förderinstrumenten, Zuständigkeiten und Zugangsbedingungen weisen darauf hin, dass wir es eher mit einem Nebeneinander als mit einem Miteinander zu tun haben und dass Konkurrenz um Fördertöpfe ebenso wie das strukturelle Ignorieren der Aktivitäten von Organisationen, die außerhalb des eigenen Gesichtsfeldes liegen, gegenüber Kooperation und organisationsübergreifender Kommunikation dominieren. Deshalb zielt das BQF-Programm bei den angestrebten strukturellen Verbesserungen und Weiterentwicklungen guter Ansätze vor allem auf Kooperationen und Partnerschaften der relevanten Akteure ab.

Die Konzeption einer ‚Neuen Förderstruktur', ein Vorhaben, das auf der Grundlage der Ergebnisse der INKA-Projekte des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit erarbeitet worden ist, bildet den Förderschwerpunkt im Innovationsbereich I des BQF-Programms. Ergänzend werden hier Modellvorhaben gefördert, die den Auf- und Ausbau von Kooperationsnetzen oder die Entwicklung neuer Betreuungsformen in der Berufsausbildungsvorbereitung zum Inhalt haben.

Den Förderschwerpunkt im Innovationsbereich bilden Projekte zur Verbesserung der Trägerarbeit, zur Erschließung neuer Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen und zur Reaktivierung der dualen betrieblichen Ausbildung. In diesem Zusammenhang spielt der Ausbau des Angebots an Qualifizierungsbausteinen als seit dem 1. Januar 2003 in das Berufsbildungsgesetz eingeführtem Kernelement der Berufsausbildungsvorbereitung eine zentrale Rolle.

Von besonderer Bedeutung ist der Bereich Prävention (Innovationsbereich III des BQF-Programms). Hier werden innovative Konzepte der schulischen Berufsorientierung und Kooperation von Lehrern und Sozialarbeitern gefördert. Auch der Bereich der Redualisierung der Berufsvorbereitung und alternative produktionsorientierte Praxis-Konzepte zur Reintegration in der Schule sind hier von Bedeutung. Im Innovationsbereich III wurde zusätzlich eine Länderbe-

[168] Vgl. **Kapitel 1.1.6**

[169] Für eine genaue Beschreibung der Zielsetzungen des Programms vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 3.3.2 und Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 3.3.2

Übersicht 72: Austritte von Teilnehmern und Teilnehmerinnen aus berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und deren Verbleib 2003

Verbleib unmittelbar nach Ende der Maßnahme	Austritte	darunter Frauen	davon					
			G-Lehrgänge	darunter: Frauen	BBE	darunter: Frauen	tip-Lehrgänge	darunter: Frauen
Betriebliche Berufsausbildung	44.057	18.637	19.589	9.862	23.427	8.340	1.041	435
Berufsbildende Schulen	5.682	3.380	2.750	1.820	2.765	1.471	167	89
Arbeitsstelle	5.668	2.329	1.775	900	3.586	1.322	307	107
Überleitung an die AVuAB	3.134	1.040	293	115	2.634	859	207	66
Erneute Teilnahme/Wechsel	16.852	6.516	1.302	592	11.989	4.597	3.561	1.327
Sonstiger/unbekannter Verbleib	44.716	18.091	12.535	6.243	28.078	10.328	4.103	1.520
Noch nicht untergebracht	11.174	4.457	4.113	1.952	5.905	2.046	1.156	459
Insgesamt	**131.283**	**54.450**	**42.357**	**21.484**	**78.384**	**28.963**	**10.542**	**4.003**

gleitgruppe einberufen, in der Vertreterinnen und Vertreter der Kultusministerien verschiedener Länder zum Erfahrungsaustausch zusammen kommen und einen Beitrag zum Länder übergreifenden Transfer guter Ansätze leisten.

Im Innovationsbereich IV „Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten von Migranten und Migrantinnen“ liegt ein Handlungsschwerpunkt in der Förderung von Projekten, die den Auf- und Ausbau zielgruppenspezifischer Unterstützungsmaßnahmen in der Berufsausbildungsvorbereitung zum Inhalt haben (unter besonderer Berücksichtigung der interkulturellen Kompetenzen und der besonderen sozialen Lebenssituation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund). Ein weiterer wichtiger Bereich ist die modellhafte Umsetzung von lokalen und regionalen Kooperationsnetzwerken für die berufliche Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen (BQN). Auf der Basis der im Jahre 2002 bewilligten Vorphasenprojekte sind Anträge auf Durchführungsphasen von lokalen und regionalen Netzwerken eingereicht worden. Der Auswahlprozess sowie die Entwicklung von Instrumenten der wissenschaftlichen Begleitung und prozessbegleitenden Evaluierung der geförderten Projekte standen im Vordergrund der Arbeit der Initiativstelle für die Berufliche Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen (IBQM) im Bundesinstitut für Berufsbildung.

Am Beispiel der Projekte zur Förderung des Zugangs von Migranten und Migrantinnen zu Ausbildung und Qualifizierung lässt sich exemplarisch aufzeigen, wie schwierig es ist, den vom Programm bevorzugten Kompetenzansatz an die Stelle des weit verbreiteten Defizitansatzes zu setzen. Der Prozess des Umdenkens bei den Praktikern und die Entwicklung neuer Konzepte bedarf einer begleitenden Moderation, die sowohl auf die Einbeziehung der Zielgruppe und ihrer Organisationen in die Konzeptentwicklung als auch auf die Entwicklung einer interkulturellen Kompetenz bei den Akteuren des Handlungsfeldes von Schule und Berufsbildung achtet.

Mit dem Internetauftritt www.kompetenzen-foerdern.de wurde im Dezember 2002 eine zentrale Plattform für Informationen zum BQF-Programm sowie Ergebnisse und Erfahrungen aus den geförderten Projekten geschaffen.

Programm des BMFSFJ: „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten (E&C)“

Als Komplementärprogramm zum Städtebauförderungsprogramm „Soziale Stadt - städtische Gebiete mit besonderem Entwicklungsbedarf“ wurde die Programmplattform E & C initiiert. Ziel dieses Programms ist es, die Lebensbedingungen und Zukunftschancen von Kindern und Jugendlichen in diesen Sozialräumen zu verbessern. Jugendliche in sozialen Brennpunkten laufen eher Gefahr, keinen Ausbildungsplatz zu finden und in kein Förderangebot integriert zu werden, als Jugendliche in intaktem Umfeld. Das Programm enthält mehrere Teilprogramme, u. a. das „Freiwilli-

Übersicht 73: Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Auszubildenden 1999 bis 2003

Teilnehmer	1999	2000	2001	2002	2003	
					insgesamt	weiblich
Eintritte im Berichtsjahr	106.844	118.050	111.290	110.760	113.831	37.969
ausbildungsbegleitende Hilfen	70.958	80.063	73.900	71.833	76.658	24.227
Außerbetriebliche Einrichtungen	32.883	34.729	33.236	35.229	33.352	12.129
Übergangshilfen	3.003	3.258	4.154	3.698	3.821	1.613
Austritte im Berichtsjahr	103.009	113.366	111.566	108.679	118.801	39.341
ausbildungsbegleitende Hilfen	74.437	83.880	78.381	76.749	86.967	27.414
Außerbetriebliche Einrichtungen	26.156	26.492	29.678	28.866	28.769	10.627
Übergangshilfen	2.416	2.994	3.507	3.064	3.065	1.300
Bestand am Ende des Berichtsjahrs	128.666	136.101	139.405	142.540	137.599	44.218
ausbildungsbegleitende Hilfen	67.282	67.468	67.063	66.590	60.250	17.210
Außerbetriebliche Einrichtungen	59.796	67.019	70.436	74.360	75.733	26.265
Übergangshilfen	1.588	1.614	1.906	1.590	1.616	743

ge Soziale Trainingsjahr“ (FSTJ), in dem besonders benachteiligte Jugendliche soziale und berufliche Schlüsselqualifikationen erwerben können, damit eine soziale und berufliche Integration gelingt. Über eine Vernetzung mit der Jugendhilfe und mit Ausbildungs- und Beschäftigungsträgern werden Synergien in Gebieten mit besonderem Entwicklungsbedarf hergestellt.

Bundesweit wurden im Zeitraum von 2000 bis 2004 ca. 80 lokale Qualifizierungsbüros mit ca. 2.000 Plätzen für besonders benachteiligte Jugendliche gefördert. Die Bilanz weist aus: jeder dritte Jugendliche ging nach dem FSTJ in Ausbildung oder Beschäftigung, jeder zweite gilt als sozial integriert, lediglich ca. 13 % verblieben in Arbeitslosigkeit.

3.5.3 Qualifizierungsbausteine für die Berufsausbildungsvorbereitung

Durch das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde zum 1. Januar 2003 die Berufsausbildungsvorbereitung als eigenständiger Teil der Berufsbildung in das Berufsbildungsgesetz eingeführt.

Im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung sollen unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus der beruflichen Ausbildung benachteiligter Jugendlicher die berufsvorbereitenden Maßnahmen noch gezielter auf eine nachfolgende Berufsausbildung ausgerichtet werden. Um dieses Ziel zu erreichen, können Anbieter einer Berufsausbildungsvorbereitung Qualifizierungsbausteine entwickeln[170]. Darunter werden thematisch und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten verstanden[171], deren Inhalte ausschließlich aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe oder vergleichbarer Berufe entwickelt wurden.

Die Strukturierung beruflicher Bildungsgänge in Bausteine ist nicht neu. Sie wird seit längerem in der Nachqualifizierung als eine Möglichkeit gesehen, nicht beendete Ausbildungen zu einem späteren Zeitpunkt unter Anrechnung erbrachter Vorleistungen wieder aufzunehmen. Das Prinzip der Strukturierung von Ausbildungsgängen in einzelne Bausteine ist auch in berufsvorbereitenden Maßnahmen verbreitet, nur gab es dafür bislang keine allgemein akzeptierten Vorgehensweisen, so dass in der Berufsvorbereitung noch recht unterschiedliche Formen von „Qualifizierungsbausteinen“ anzutreffen sind[172]. Diese Vielfalt eröffnet einerseits die Möglichkeit, berufsvorbereitende Maßnahmen auf die Belange der jeweiligen Teilnehmer und Teilnehmerinnen anzupassen. Sie ist aber andererseits wenig transparent und erschwert die Bestrebungen, berufsvorbereitende Maßnahmen enger an eine Berufsausbildung anzubinden, um die Chance der Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf den Übergang in eine Berufsausbildung zu verbessern und ggf. erbrachte Vorleistungen anzurechnen[173].

Um sicherzustellen, dass Qualifizierungsbausteine in Zukunft durch ein einheitliches und in ihrem Ergebnis vergleichbares Verfahren dokumentiert werden, ist auf der Basis von § 51 Abs. 2 BBiG die „Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung – BAVBVO)“ erlassen worden[174]. Sie ist eine verbindliche Vorgabe für die Darstellung von Qualifizierungsbausteinen und für Bescheinigungen, die den Teilnehmern und Teilnehmerinnen einer Berufsausbildungsvorbereitung auszustellen sind. Danach sollen für Qualifizierungsbausteine Qualifizierungsbilder entwickelt werden, in denen insbesondere der Ausbildungsberuf angegeben ist, auf den sich der Qualifizierungsbaustein bezieht. Darüber hinaus enthält das Qualifizierungsbild u. a. eine zusammenfassende Beschreibung der Kompetenzen, die Teilnehmer und Teilnehmerinnen einer Berufsausbildungsvorbereitung durch die Ausübung der in den Qualifizierungsbausteinen beschriebenen Tätigkeiten erwerben sollen (Qualifizierungsziel). Weiter ist die Dauer der Vermittlung anzugeben, die zwischen 140 und 420 Zeitstunden umfassen soll. Des Weiteren sind im Qualifizierungsbild die zu vermittelnden Tätigkeiten zu beschreiben. Diese Tätigkeiten sind den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplans zuzuordnen, so dass die inhaltlichen Bezüge zwischen einem Qualifizierungsbaustein und dem zugrunde liegenden Ausbildungsberuf nachvollziehbar verdeutlicht werden.

Zurzeit werden auf der Basis der BAVBVO Qualifizierungsbausteine für Handwerksberufe im Rahmen eines BMBF-geförderten Vorhabens des Zentralverbands des Deutschen Handwerks entwickelt. Darüber hinaus werden durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) am Beispiel von Berufen aus dem Bereich der Industrie- und Handelskammern für Qualifizierungsbausteine, sowie Orientierungshilfen ausgearbeitet, auf die Anbieter einer Berufsausbildungsvorbereitung bei der Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen zurückgreifen können. Es zeichnet sich ab, dass es verschiedene Wege des Herangehens an diese Aufgabe geben wird. Dies eröffnet den Anbietern einer Berufsausbildungsvorbereitung Alternativen und die Möglichkeit, die für ihre Bedingungen geeignete Vorgehensweise zu wählen. Die so entstehenden Qualifizierungsbausteine werden aber nur unter der Bedingung als „Qualifizierungsbausteine für die Berufsausbildungsvorbereitung“ anerkannt, wenn Sie den Vorgaben der BAVBVO entsprechen. Und nur unter dieser Bedingung werden Anbieter einer Berufsausbildungsvorbereitung bei ihrer zuständigen Stelle die Bestätigung der von ihnen entwickelten Qualifizierungsbausteine erhalten können, wie es nach § 4 der BAVBVO vorgesehen ist.

Um einen Gesamtüberblick über die nach der BAVBVO erstellten und durch die zuständigen Stellen bestätigten Qualifizierungsbausteine zu erhalten und diese an zentraler Stelle verfügbar zu machen, wurde beim Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC) des BIBB eine Datenbank eingerichtet, in der bundeszentral alle durch die Kammern bestätigten Qualifizierungsbausteine gesammelt und nach einheitlichem Muster dokumentiert werden. Diese Datenbank steht den Kammern, den Betrieben und den Bildungsträgern zur Information und zum Transfer zur Verfügung (www.good-practice.de/bbigbausteine).

3.5.4 Erfahrungs- und Wissenstransfer in der Benachteiligtenförderung „Good Practice Center – Berufliche Förderung Benachteiligter (GPC)“

Das GPC im Bundesinstitut für Berufsbildung wurde im Jahr 2000 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eingerichtet. Ein wichtiges Ziel des GPC ist es, Kompetenzen, Erfahrungen, Ideen und erprobte Lösungen aus der praktischen Arbeit mit Benachteiligten in der Berufs-

[170] Dabei kann der einzelne Anbieter einer Berufsausbildungsvorbereitung frei darüber entscheiden, ob er darin Qualifizierungsbausteine einsetzen möchte oder nicht.

[171] Vgl. § 51 Abs. 1 BBiG

[172] Seyfried, B. (Hrsg.):“ Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung“. Bielefeld: Bertelsmann 2002.

[173] Bundestags-Drucksache 15/26, zu § 51 Abs. 2, 2. Absatz.

[174] BGBl Jg. 2003, Teil I Nr. 36 vom 21. Juli 2003, Seite 1472

ausbildung anderen Interessierten zugänglich zu machen. Damit soll zur Nachahmung „guter Praxis“ angeregt werden. Wichtige Verbände, Institutionen und Online-Anbieter werden über Kooperationsangebote eingebunden. Der Transfer wird auf eine breite Basis gestellt.

Das Angebot des GPC ist in drei Schwerpunkte gegliedert:

- Informations-Plattform (GPC-Online): Beiträge, Datenbanken, Fachreferate und Publikationen
  Das Informationsangebot basiert auf einer umfassenden Struktur zur Erfassung und Dokumentation von Informationen zur Benachteiligtenförderung. Es bietet einen Überblick über Träger und Lernorte, stellt Materialien und Arbeitshilfen bereit. Bisher wurden drei Informationsdatenbanken entwickelt: Anbieterdatenbank, Datenbank der Good Practice Lösungen und Datenbank der Qualifizierungsbausteine. In das Angebot eingefügt wurde weiterhin die Datenbank der BIBB-Modellversuche.
- Kommunikationsplattform (GPC-Community): Marktplatz des Wissens, Aufbau eines „Data Warehouse“, Diskussionsgruppen, Foren
  Die Kommunikationsplattform (Learning Community) ermöglicht den Austausch von Akteuren in der Benachteiligtenförderung auf einer virtuellen Ebene. Im Forum können unterschiedliche Themen diskutiert und reflektiert werden. In der Infobörse können Veranstaltungs- und Literaturhinweise, Gesetzestexte und vielfältige Materialien durch die Nutzerinnen und Nutzer des Angebotes selbst abgelegt und abgerufen werden.
- Arbeit in Themen-Netzwerken (GPC-Veranstaltungen): Workshops, Fachgespräche, Arbeitsgruppen
  Kooperation und Kommunikation wird durch die Arbeit in Themen-Netzwerken angeregt. Interessierte Träger und Fachleute können ihren themenspezifischen Austausch aus Veranstaltungen in der GPC-Community fortführen und zielgerichtet ausbauen.

Das GPC hat mittlerweile ein breites Informations- und Kommunikationsangebot entwickelt und ist fest in der beruflichen Benachteiligtenförderung verankert – nicht zuletzt durch den eigenen Internetauftritt unter www.good-practice.bibb.de.

3.5.5 Berufliche Ersteingliederung von Menschen mit Behinderungen

Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit

Zur gesellschaftlichen Integration von behinderten Menschen ist ihre dauerhafte berufliche Eingliederung von besonderer Bedeutung. Junge Menschen mit Behinderung können nur bei möglichst guter beruflicher Qualifikation den Wettbewerb im Arbeitsleben bestehen. Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit[175] sind ein wichtiges Instrument, um den Zugang zur Berufsausbildung für Jugendliche auch dann offen zu halten, wenn sie an der ersten Schwelle zu scheitern drohen oder bereits einmal gescheitert sind. Im Berichtsjahr 2002/2003 wurde die Berufsberatung von 194.011 behinderten Jugendlichen (davon 71.691 junge Frauen) in Anspruch genommen.

Behinderte Jugendliche können grundsätzlich an allen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. **Tabelle 27**). Ihre Berufswünsche, Fähigkeiten sowie ihr individueller Förderbedarf werden bei der Auswahl der geeigneten Maßnahmen berücksichtigt. Für spezielle Gruppen von behinderten jungen Menschen sind die Förderlehrgänge, die Maßnahmen im Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen sowie die blindentechnische Grundausbildung konzipiert. Ende 2003 nahmen 21.148 behinderte Jugendliche an einem Förderlehrgang und 14.401 an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen teil. **Übersicht 74** zeigt die Anzahl behinderter junger Menschen in Bildungsmaßnahmen, die der beruflichen Ersteingliederung dienen, nach Maßnahmearten. In hohem Maße nehmen behinderte Jugendliche auch an Maßnahmen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen teil.

Die berufliche Eingliederung junger Menschen mit Behinderungen erfolgt differenziert an verschiedenen Lernorten. Für die Auswahl der Maßnahmen und Lernorte ist der individuelle Förderbedarf maßgebend. Auch bei voller Nutzung und Ausschöpfung ambulanter Förder- und Betreuungspotenziale können nicht alle behinderten Jugendlichen betrieblich ausgebildet werden. Es gibt deshalb die Möglichkeit für behinderte junge Menschen, die während ihrer Ausbildung besonderer medizinischer, sozialpädagogischer, psychologischer oder therapeutischer Hilfen bedürfen, außerbetriebliche Bildungskapazitäten mit entsprechenden begleitenden Fachdiensten in Anspruch zu nehmen. Darauf sind insbesondere mehrfachbehinderte Jugendliche angewiesen. Vor allem Berufsbildungswerke oder vergleichbare Rehabilitationseinrichtungen sind in der Lage, ihren besonderen Anforderungen gerecht zu werden und stellen deshalb einen wichtigen Bestandteil der beruflichen Rehabilitation dar. **Übersicht 75** zeigt die Anzahl junger Menschen mit Behinderungen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen nach Lernorten.

Die Berufsbildungswerke bilden nach den Grundsätzen des BBiG und der HwO aus und führen zu beruflichen Abschlüssen, die staatlich anerkannt sind (§§ 25 BBiG/HwO). Je nach Art und Schwere der Behinderung sind dies auch Abschlüsse nach besonderen Ausbildungsregelungen (§ 48b BBiG bzw. § 42d HwO). Die derzeit 51 Einrichtungen mit über 13.000 Ausbildungsplätzen sowie zahlreichen Angeboten zur Berufsvorbereitung und Förderlehrgängen bilden ein flächendeckendes Netzwerk.

Die Förderinstrumente zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation) müssen differenziert und umfassend genutzt werden, um eine optimale Qualifizierung zu erreichen. Hierfür hat die Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit, jungen Menschen mit Behinderungen finanzielle Hilfen für eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung oder die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme zu gewähren. Dazu gehören insbesondere folgende Leistungen: Berufsausbildungsbeihilfe/Ausbildungsgeld und Teilnahmekosten (z. B. Lehrgangskosten, Kosten für Unterbringung und Verpflegung, Reisekosten).

Berufliche Teilhabe behinderter Menschen in Deutschland[176]

Behinderten Personen soll durch Rehabilitation die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben gesichert werden. Sie umfasst

[175] Zu den berufsvorbereitenden Maßnahmen für andere Zielgruppen vgl. **Kapitel 3.4.2**

[176] Vgl.: Bundesagentur für Arbeit (Hrgs.): „Teilhabe durch berufliche Rehabilitation“. Handbuch für Beratung, Förderung, Aus- und Weiterbildung. Ausgabe 2002.

Übersicht 74: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 2003

Maßnahmeart	Behinderte Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen							
	1998	1999	2000	2001	2002[1])		2003	
					insgesamt	weiblich	insgesamt	weiblich
Berufsausbildung	57.278	57.524	57.200	57.759	57.943	20.422	59.225	20.863
Grundausbildungslehrgang	470	484	378	385	553	236	382	171
Förderlehrgang	15.717	18.521	19.427	21.617	24.150	8.701	21.148	7.643
tip-Lehrgang [2])	110	112	105	106	110	39	211	84
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen	2.425	2.167	2.588	2.302	3.930	1.366	3.451	1.187
Eignungsabklärung	209	242	293	288	243	70	174	63
Arbeitserprobung	44	53	65	84	87	27	42	12
Blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung	34	43	39	35	38	17	48	22
Maßnahme im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen	12.118	12.701	12.903	13.470	13.351	5.379	14.401	5.898
Sonstige Bildungsmaßnahme	1	–	1	1	975	376	1.574	583
Insgesamt	**88.406**	**91.847**	**92.999**	**96.047**	**101.380**	**36.633**	**100.656**	**36.526**

[1]) Wegen Änderung des Erhebungsverfahrens Vorjahresvergleich eingeschränkt.
[2]) Testen/informieren/probieren.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Bestand Ende Dezember.

alle medizinischen, schulischen, berufsfördernden und sozialen Maßnahmen und Hilfen, die zur Eingliederung oder Wiedereingliederung chronisch kranker und behinderter Menschen notwendig sind. Dreh- und Angelpunkt der beruflichen Integration junger Menschen ist die Berufsausbildung. Sie findet im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes (und der Handwerksordnung) statt. Das Berufsbildungsgesetz ist wesentliche Grundlage für die Durchführung der Berufsausbildung sowohl nichtbehinderter als auch behinderter Auszubildender, wobei für lernbehinderte Jugendliche zusätzlich besondere Ausbildungsregelungen nach § 48b Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42d Handwerksordnung (HwO) in Frage kommen. Hierbei werden die Ausbildungsgänge so modifiziert, dass die Lernvoraussetzungen dieser Personengruppe berücksichtigt werden.

In Zahlen ausgedrückt ergibt sich folgendes Bild: Im Jahre 2003 befanden sich insgesamt 59.225 Personen behinderte Jugendliche in Ausbildung. In Betrieben der freien Wirtschaft und Verwaltungen oder in überbetrieblichen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation wurden 18.040 behinderte Jugendliche in anerkannten Ausbildungsberufen und 24.480 in besonderen Ausbildungsgängen für behinderte Jugendliche ausgebildet. Zusätzlich wurden 16.705 behinderte junge Menschen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms der Bundesagentur für Arbeit (außerbetriebliche Ausbildung) qualifiziert. 2003 haben 26.130 behinderte Personen, davon 7.654 in Berufen nach §§ 25 BBiG/HwO (anerkannte Ausbildungsberufe) und 11.232 in Ausbildungsgängen nach §§ 48b BBiG/HwO (besondere Ausbildungsgänge für behinderte Menschen) die Ausbildung begonnen.

Übersicht 75: Bestand an behinderten Menschen in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen der beruflichen Ersteingliederung nach Lernorten 2003

Lernort	Behinderte in berufsfördernden Bildungsmaßnahmen		
	insgesamt	männlich	weiblich
Betrieb (allgemein)	149	99	50
Betrieb (rehaspezifisch)	6.725	4.689	2.036
Außerbetriebliche Einrichtung	16.705	10.697	6.008
Berufsbildungswerk	15.652	10.587	5.065
Berufsförderungswerk	828	538	290
Einrichtung der Kategorie II	23	13	10
Werkstatt für behinderte Menschen	14.401	8.503	5.898
sonstiger Träger (allgemein)	749	466	283
sonstiger Träger (rehaspezifisch)	45.424	28.538	16.886
Insgesamt	**100.656**	**64.130**	**36.526**

Europäisches Jahr der Menschen mit Behinderungen (EJMB)

Mit Beschluss vom 3. Dezember 2002 rief die Europäische Union das Jahr 2003 zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen (EJMB) aus[177]. Als wesentliche Zielsetzungen des EJMB, das unter dem Motto „Nichts über uns ohne uns“ stand, wurden formuliert: Teilhabe verwirklichen, Gleichstellung durchsetzen, Selbstbestimmung ermöglichen. Das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung hatte für die Umsetzung des Europäischen Jahres eine Nationale Koordinierungsstelle eingerichtet. Deren Aufgabe war es, in enger Kooperation mit den Behindertenorganisationen, Rehabilitationsträgern, Ländern und Kommunen das EJMB zu gestalten und innovative Projekte, Workshops und Diskussionen anzuregen und zu unterstützen.

Innerhalb der Europäischen Union leben rund 37 Millionen Menschen mit einer Behinderung, die im Jahr 2003 durch zahlreiche Gruppen bei den verschiedenen Aktionen und Veranstaltungen repräsentiert wurden. Die Forderung nach Chancengleichheit und die Bekämpfung von Diskriminierungen jeglicher Art waren bei allen Gemeinschaftsaktionen der Europäischen Union erklärtes Ziel. Diese Sichtweise drückte sich medienwirksam in dem „Marsch durch Europa“ aus, der im Januar 2003 in Griechenland begonnen hatte, die Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchlief und im Dezember 2003 in Italien endete[178].

Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung beteiligte sich an den Aktivitäten und führte zusammen mit dem Europäischen Berufsbildungswerk am 3. und 4. April 2003 eine Tagung unter dem Motto „Ausbildung ohne Grenzen“ zur beruflichen Aus- und Weiterbildung behinderter Menschen in Bitburg (bei Trier) durch. Das Europäische Berufsbildungswerk Bitburg ist eine Einrichtung, in der berufliche Qualifizierung und Rehabilitation für junge Menschen aus Deutschland und den europäischen Nachbarländern, speziell Belgien, Luxemburg, Frankreich und den Niederlanden angeboten werden. Vermittlung interkultureller Kompetenz, Erwerb von Sprachkenntnissen und Praxiserfahrung im Ausland stellen einen hohen Wettbewerbsvorteil für den Einstieg der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in den allgemeinen Arbeitsmarkt dar.

Das EJMB war im Ergebnis das Jahr der behinderten Menschen und nicht das Jahr für behinderte Menschen. Das in der Überschrift zitierte Motto: „Nichts über uns ohne uns“ steht jetzt und auch künftig für die gesetzlich garantierten Ansprüche wie Persönliche Assistenz, Barrierefreiheit und Gleichstellung. Persönliche Assistenz zielt insbesondere darauf ab, dass behinderte Personen über Art, Form, Inhalt, Ablauf, Ort und Erbringer der notwendigen Hilfeleistungen selbst bestimmen können. Barrierefreiheit umfasst zum einen bauliche und verkehrstechnische Zugänglichkeit für Rollstuhlfahrer und Rollstuhlfahrerinnen, und zum anderen die Verbesserung der Kommunikationsmöglichkeiten blinder, seh- oder hörbehinderter Menschen. Gleichstellung soll Chancengleichheit sowohl in der Arbeits- als auch in der Alltagswelt bewirken und direkte oder indirekte Diskriminierungen verhindern.

3.6 Ausbildungsgestaltung

3.6.1 Prozessorientierte Aus- und Weiterbildung

Prozessorientierung ist seit Beginn der 1990er Jahre als Leitbild der Betriebsorganisation akzeptiert. Die Dynamik und Komplexität der Veränderungen in der Arbeitswelt haben massive Konsequenzen für die konkreten Inhalte, Strukturen und Prozesse beruflichen und betrieblichen Lernens. Zu den Anforderungen durch die Arbeitsausführung kommt für die Beschäftigten in zunehmendem Maße die (Mit-)Verantwortung für die Organisation ihrer Arbeit und die Entwicklung der Organisation hinzu. Die mit den Anforderungen zur kontinuierlichen Verbesserung verbundenen Kompetenzen zur laufenden Bewältigung von Praxisproblemen und zur Optimierung von Leistungsprozessen vor Ort müssen erlernt werden.

Von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird zunehmend erwartet, dass sie im Sinne des Gesamtprozesses mitverantwortlich denken und handeln. Dies setzt voraus, dass sie die Zusammenhänge ihrer Arbeit wahrnehmen, analysieren und besser verstehen können und sie in der Lage sind, Fehlentwicklungen frühzeitig im Hinblick auf Qualität, Kosten und Zeit zu korrigieren. Die Befähigung zur erfahrungs- und wissensbasierten Mitgestaltung der Arbeitswelt ist mittlerweile ein Leitbild moderner Berufsbildung. Die Verankerung von Lernbereitschaft und Lernfähigkeit in den Unternehmen erfolgt über die Integration von Arbeit und Lernen, die Weiterentwicklung von Qualifikationen und eine strategische Neupositionierung Beruflicher Bildung insgesamt.

In der Modellversuchsreihe „Prozessorientierte Aus- und Weiterbildung“ werden seit Mitte der 1990er Jahre beispielhaft zahlreiche inhaltliche und methodische Elemente entwickelt und erprobt. Von den insgesamt zehn Modellvorhaben sind im vergangenen Jahr vier Vorhaben mit Erfolg abgeschlossen worden; je zwei von diesen beziehen sich auf die berufliche Aus- und auf die berufliche und betriebliche Weiterbildung.

Ziel dieses Modellvorhabens „Prozess- und Organisationsmanagement in der Ausbildung“ ist es, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihr Denken und Handeln an Prozessen orientieren und nicht an begrenzten Arbeitsschritten, Teilleistungen und Abteilungsdenken. Das Qualifikationsanforderungsprofil der in diesen neuen Strukturen Arbeitenden umfasst vernetztes Denken, Übernahme von Verantwortung für den Gesamtprozess, ausgeprägte soziale Verhaltensweisen (z. B. Fähigkeit zur konstruktiven Konfliktbearbeitung) und Bereitschaft zur ständigen Optimierung der betrieblichen Prozesse. Auch die Erstausbildung muss sich an diesem Qualifikationsprofil orientieren. Auch von Auszubildenden wird zukünftig das Denken in größeren Zusammenhängen und ein Eingehen auf interne und externe Kundenbedürfnisse erwartet. Gesamtziel des Modellvorhabens ist es daher, für alle Phasen der Ausbildung am Lernort Betrieb konkrete Konzepte zu entwickeln, die die Grundlage für ein prozesssensibles Verhalten der zukünftigen Mitarbeiter bilden. Im Mittelpunkt stehen dabei die Förderung vernetzten Denkens sowie die Fähigkeit zur funktions- und berufsübergreifenden Zusammenarbeit. Für den ersten Ausbildungsabschnitt wurde ein Planspiel entwickelt, das die Auszubildenden in die Grundlagen des Prozessmanagements einführt. Hier werden Analyse- und Messinstrumente für Prozesse als Werkzeuge vermittelt, es werden aber auch Verhaltensweisen thematisiert und spielerisch selbst erfahren, die Prozesse behindern oder blockieren. In einer umfassenden Lern- und Arbeitsaufgabe soll diese neue,

[177] Eröffnungsveranstaltung für Deutschland war am 21. und 22. Februar 2003 in Magdeburg.

[178] Die Tour durch Europa verlief durch die Länder: Griechenland, Österreich, Portugal, Frankreich, Deutschland, England, Irland, Dänemark, Belgien, Luxemburg, Schweden, Norwegen, Finnland, Niederlande, Italien

von Selbstverantwortung geprägte Handlungskompetenz weiter verfestigt werden und in dem betrieblichen Einsatz schließlich durch Analysieren von Realprozessen in der Praxis erprobt werden. Der Modellversuch gliedert sich in die vier Module Einführung in das Prozessmanagement, Selbstqualifizierungskonzept für das Ausbildungspersonal, Prozessmanagement in einer umfassenden Lern- und Arbeitsaufgabe sowie Prozessmanagement in der betrieblichen Praxis. Ergebnisse können unter der Internet-Adresse www.mv-pro.de abgerufen werden.

In dem Modellvorhaben „Geschäfts- und arbeitsprozessbezogene, dual-kooperative Ausbildung in ausgewählten Industrieberufen mit optionaler Fachhochschulreife (GAB)“ stand die Etablierung von Geschäfts- und Arbeitsprozessorientierung in die Personal- und Organisationsentwicklung bereits in der Ausbildung im Mittelpunkt. Die didaktische Umsetzung erfolgt handlungsorientiert mittels Lern- und Arbeitsaufgaben, die systematisch anhand von betrieblichen und beruflichen Kernaufgaben entwickelt und curricular aufgebaut sind und flächendeckend in einem großen Konzern der Automobilbranche transferiert werden. Die verbindliche Beziehung auf die moderne Facharbeit ist auch die Grundlage für die Kooperation der Lernorte. Die typischen betrieblichen Geschäfts- und Arbeitsprozesse sind in Expertenbefragungen und Workshops mit Facharbeitern und Führungskräften erarbeitet worden. Das Modellvorhaben hat Konzepte entwicklungslogisch strukturierten Lernens für die Berufsausbildung erschlossen. Der subjekttheoretisch begründete und curricular orientierte didaktische Ansatz von GAB setzt(e) beim Wissen des „Anfängers“ an, um Auszubildenden den Weg zum „Experten“ zu ebnen. Ziel war und ist es, dass die Absolventen nach der Facharbeiterprüfung keiner besonderen Einarbeitung bedürfen, um im erlernten Beruf tätig werden zu können. Der Modellversuch hebt sich nicht nur durch seine Größenordnung von anderen Modellversuchen ab (die konzernweite Umsetzung in sieben Niederlassungen mit 3.500 Auszubildenden), sondern auch durch seinen Beitrag zur Implementierung arbeits- und geschäftsprozessorientierter Ausbildung in fünf ausgewählten Berufen. Die Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe sowie die Neuordnung der Industriekaufleute haben die Prozessorientierung zum Kern der Beruflichkeit erhoben. Von daher ist der Modellversuch „GAB“ beispielgebend und hat hier einen gewissen Umsetzungsvorsprung erarbeitet. Mit großer Systematik und theoriegeleitet wurden insgesamt 18 innovative Elemente ausgestaltet und realisiert. Deren Bandbreite erstreckt sich von diagnostischen Instrumenten und Verfahren zur Qualifikationsbedarfsforschung, einem Curriculumkonzept bis hin zu neuen Prüfungsformen und Projektsteuerungsmechanismen. Um den Transfer dieses Modells zu unterstützen wurden gesicherte Ergebnisse aufbereitet und zugänglich gemacht[179].

Lernaufgaben spielen eine wichtige Rolle in den Vorhaben „Prozessorientierte Entwicklungsplanung und Entwicklung im Betrieb“ und „Wandel und Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen – Arbeitsintegrierte Instrumente zur Optimierung betrieblicher Bildungssysteme“. Hier werden zur Unterstützung von Organisationsveränderungen

- Lernaufgabenkonzepte zur Qualifizierung der Beschäftigten zur Mitgestaltung ihres Lern- und Arbeitsumfeldes und zur Entwicklung persönlicher Perspektiven bereitgestellt
- Workshops für Gruppen und Vorgesetzte initiiert, um Veränderungsprozesse zu unterstützen
- Multiplikatoren/Multiplikatorinnen geschult
- Instrumente zur Förderung der handelnden Beteiligung entwickelt wie z.B. Kommunikationsplattformen
- Regelwerke aktualisiert, um Handlungssicherheit zu gewähren

Qualifizierte Gruppenarbeit an erweiterten Aufgaben bietet die Möglichkeit, dass Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ihre Rolle als Praxisexperten stärker wahrnehmen, erfahrungs- und wissensgestützt die Arbeitswelt verantwortlich mitgestalten sowie neue Kompetenzen entwickeln und erproben können. Ein konsequent partizipatives Vorgehen erfordert Qualifizierungskonzepte, die individuelle Lernbedarfe und Entwicklungsmöglichkeiten ebenso berücksichtigen wie soziales Lernen bei der Realisierung der Gruppenaufgaben. Darüber hinaus sind vorbereitende und flankierende betriebliche Maßnahmen, wie z. B. Vereinbarungen, Rahmenbedingungen und Schulungen, unabdingbar, um eine Mitgestaltung der Arbeit durch die Fachkräfte zu unterstützen[180].

Im Modellvorhaben „Dauerhaft integrierte lernende Organisation als prozessorientiertes Qualifizierungsnetzwerk (DILO)“ wird ein prozessorientiertes Weiterbildungskonzept entwickelt und systematisch erprobt, das darauf abzielt, die unterschiedlichen Lernorte zu vernetzen, kontinuierliche Verbesserungsprozesse in vorhandene Lerninseln zu integrieren, Wissensaustausch und Wissensentwicklung strukturell zu verankern und arbeits- und arbeitsorganisationsbezogene Reflexionsprozesse zu initiieren und etablieren. Vernetzung und Wissensmanagement erweisen sich als zukunftsfähige Lösungsansätze. Der Akzent liegt auf einer systematischen Gestaltung des Zusammenhangs von Arbeit, Bildung und Technik, einer Vernetzung von Aus- und Weiterbildung, der Kombination von Lernorten, Personal- und Organisationsentwicklung. Die Verankerung von Lernbereitschaft und Lernfähigkeit im Unternehmen erfolgt über die Integration von Arbeit und Lernen, die Weiterentwicklung von Qualifikationen und eine strategische Neupositionierung Beruflicher Bildung insgesamt. Ziel des Modellvorhabens ist die nachhaltige und wechselseitige Integration betrieblicher Arbeits-, Lern- und Veränderungsprozesse, wobei die Vernetzung der Lernorte in den verschiedensten Unternehmensbereichen das zentrale Strukturelement darstellt. Im Modellversuch wird ein prozessorientiertes Weiterbildungskonzept entwickelt und systematisch erprobt, das konsequent und lernortübergreifend zugleich individuelle, gruppenbezogene und organisationale Lernprozesse fördert und strategisch ausrichtet[181].

3.6.2 Synchronisation ausgewählter Neuordnungen und Medienentwicklungen

Medienentwicklung ist eine Teilaufgabe im Bereich der Bildungstechnologieforschung. Bildungstechnologieforschung ist die Suche, die Entwicklung und die Erprobung von Lern- und Medienkonzepten zur rationellen Vermittlung bedarfsgerechter Qualifikationen und Kompetenzen unter Nutzung geeigneter Medientechnologien. Auslöser neuer Medienentwicklungen sind entweder neue zu vermittelnde Inhalte, neue Möglichkeiten der medialen Umsetzung oder die Erprobung neuer, innovativer Lern- und

[179] Vgl.: www.vw-coaching.de; www.itb.uni-bremen.de; www.nibis.ni.schule.de

[180] Vgl. www.gala-gerlingen.de

[181] Vgl. www.zlw-ima.rwth-aachen.de/forschung/projekte/dilo/

Medienkonzepte. Neuordnungsverfahren von Berufen des dualen Systems sollten mit der Medienentwicklung synchronisiert werden, um die Akzeptanz und die Umsetzung in der Praxis zu erleichtern. Bei Inkrafttreten von neuen Ausbildungsordnungen wird seitens des Bildungspersonals immer wieder besonderer Bedarf an Medienentwicklungen artikuliert, der damit begründet wird, dass so eine bessere Umsetzung erleichtert wird.

Mit Lernmitteln kann zügig und jederzeit auf veränderte Anforderungen der Arbeitswelt reagiert werden. Dies betrifft sowohl zu vermittelnde Fachinhalte als auch fachübergreifende Qualifikationen. Deshalb sind viele der in den Ausbildungsordnungen festgelegten Ausbildungsziele bereits vor Inkrafttreten der Neuordnung, in Lernmitteln umgesetzt. Ein Beispiel dafür ist das Medienpaket „Techgo“, das zur Vermittlung von Fremdsprachenkompetenz innerhalb eines Berufsfelds, z.B. technisches Englisch für das Berufsfeld Elektrotechnik, bereits Mitte der 1990er Jahre entwickelt wurde. Mit der Neuordnung im Berufsfeld Elektrotechnik [182] ist Fachenglisch jetzt auch Ausbildungsbestandteil. So tragen Medien zur Umsetzung von Neuordnungen bei.

Die Möglichkeiten zur medialen Unterstützung von Lernprozessen haben sich durch die Informations- und Kommunikationstechnologien deutlich erweitert. Neue, computer- und netzgestützte Medien können sowohl zur Umsetzung didaktisch gestalteter Lernprogramme als auch zur Unterstützung der Selbstorganisation und Kommunikation des Bildungspersonals und der Auszubildenden genutzt werden. Letzteres ist eine Form der Unterstützung und Ermöglichung informellen E-Learnings, wie es beispielsweise in virtuellen Kompetenzzentren und Online-Communities praktiziert wird. „ELCO“ [183] ist ein solches Kompetenzzentrum für die handwerklichen Elektroberufe: Auszubildende, Ausbilder und Facharbeiter können Praxisfragen stellen, die von kompetenten Experten oder anderen Forenteilnehmern beantwortet werden. Erfahrungen mit der Nutzung einer Online-Community liegen auch aus der Einführung des Ausbildungsberufs Mediengestalter/-in vor [184] und lassen sich weiter nutzen.

Durch Neuordnungsverfahren entsteht neuer Bedarf an Medien. Für die industriellen Elektroberufe beispielsweise fehlen bislang Medien, die das Verständnis von Geschäftsprozessen unterstützen. Bedarf wird auch bei der Entwicklung von medialen Werkzeugen und Hilfen für das Bildungspersonal gesehen, die dieses in die Lage versetzen, selbst Medien zu entwickeln, beispielsweise Lernaufträge. Gerade durch die offenere Gestaltung der Ausbildungsordnungen entstehen für das Bildungspersonal zusätzliche Gestaltungsräume für die Ausbildung. Medien können das Ausbildungspersonal bei der Wahrnehmung dieser Gestaltungsräume unterstützen.

3.6.3 Neue Ansätze zur Lernortkooperation

Die Entwicklung und Erprobung neuer Konzepte in der Zusammenarbeit der Lernorte in der Berufsbildung stand im Mittelpunkt von sechs Modellvorhaben [185].Ein wesentlicher Teil der Modellversuchsziele war auf die Entwicklung neuer bzw. auf die Weiterentwicklung vorhandener Kooperationsansätze ausgerichtet. Die Ergebnisse beinhalten unter anderem Vorschläge zur inhaltlich-curricularen, institutionellen und personellen Weiterentwicklung der Lernortkooperation. Der Schwerpunkt liegt auf inhaltlich-didaktischer Ebene, da vor allem durch die verstärkte Einführung neuer Ausbildungsberufe und -inhalte erhebliche Anforderungen an die Lernorte und an das Bildungspersonal gestellt werden. Besondere Bedeutung erlangt die Lernortkooperation durch die Einführung gestaltungsoffener Ausbildungsordnungen und Lernfeld orientierte Lehrpläne, was ohne enge und konstruktive Kooperationen nicht umsetzbar sein dürfte. Eine wichtige Rolle spielt aber auch die Erarbeitung konkreter Empfehlungen zur Verbesserung der institutionellen, personellen Rahmenbedingungen der Lernorte, da hierdurch ein wesentlicher Beitrag zur Intensivierung und Verstetigung der Lernortkooperation geleistet werden kann.

In dem vom Elektro Technologie Zentrum Stuttgart und zwei Stuttgarter Berufsschulen durchgeführten Modellvorhaben „SLK“ [186] wurde ein Ansatz erarbeitet, um auf kooperativem Weg gewerke- und lernortübergreifende, auftragsorientierte Ausbildungsangebote zu erarbeiten und entsprechende Materialien und Medien zur Förderung selbstorganisierter Lernprozesse herzustellen. Durch die Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) wurden in diesem „doppelten“ Kooperationsansatz gewerke- und lernortübergreifende Ausbildungscurricula entwickelt und erprobt. Der doppelte Kooperationsansatz zeigt sich besonders in der Zusammenarbeit von Berufsschulen und ÜBS. An einer der Schnittstellen zwischen den Lernorten und zwischen den Gewerken, d.h. bei der Ausbildung an Kundenaufträgen, wird daher auch die kooperationsfördernde Perspektive für die weitere Entwicklung kooperativer Ausbildungsstrukturen gesehen. Die Maßnahmen zur Verbesserung der institutionellen, personellen Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit sind ausgerichtet auf eine engere Theorie-Praxis-Verknüpfung, auf die gewerke- und lernortübergreifende Verzahnung sowie auf die Entwicklung eines Fortbildungskonzepts für Lehrkräfte und Ausbilder. Als wichtigstes Ergebnis der Modellversuchsaktivitäten haben sich die höhere Motivation der Auszubildenden und das gestiegene Ansehen der neuen Ausbildungsqualität bei den Ausbildungsbetrieben erwiesen. Der erfolgreiche Transfer der Ergebnisse zeigt sich auch darin, dass die Ausrichtung der Ausbildung durch die kooperativ entwickelten Kundenaufträge mittlerweile Bestandteil der Neuordnung der Ausbildung als auch der Meisterverordnung im SHK-Handwerk (Sanitär, Heizung, Klima) geworden ist und in den Rahmenlehrplänen der berufsbildenden Schulen berücksichtigt wurden.

Zur Qualifikation im Bereich E-Commerce und unternehmerischem Handeln in kaufmännischen Berufen führen der Otto Versand Hamburg und zwei Hamburger Berufsschulen das Modellvorhaben „JeeNet“ durch [187]. Hinsichtlich der curricularen Zielsetzung geht es in „JeeNet“ vor allem darum, ein kooperatives Konzept zur gezielten Aneignung von E-Commerce- und Entrepreneur-Kompetenzen für die Ausbildung zu entwickeln und virtuell zu erproben. In Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule wurden an beiden Lernorten Juniorenfirmen für den Online-Betrieb aufgebaut, um die Auszubildenden entsprechend zu qualifi-

[182] Vgl. **Kapitel 3.1.2**

[183] Vgl. **Kapitel 3.5.3**

[184] Vgl. www.mediengestalter2000plus.de

[185] Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 3.2.7

[186] „Selbstlernen im Kundenauftrag – Gewerkeübergreifende Zusatzqualifikation für die Aus-, Fort- und Weiterbildung im SHK- und Elektro-Handwerk“ (SLK)

[187] „Junior Enterprise Network – Kompetenzentwicklung in vernetzten Juniorenfirmen am Beispiel von E-Commerce Kompetenzen und unternehmerischen Handeln“ (JeeNet)

zieren. Zugleich ging man den Fragen nach, ob das Konzept der kooperativen Juniorenfirma und die daraus entwickelte Plattform „Enterprise Network“ geeignete Instrumente zur Vermittlung der genannten Schlüsselqualifikationen darstellen – und ob auf diesem Wege eine Verbesserung der Kooperation der Lernorte erzielt werden kann. Aufgrund der Ergebnisse haben sich insbesondere die Entwicklung und Integration handlungsorientierter curricularer Konzepte zur Vermittlung von E-Commerce-Qualifikationen in die selbstorganisierte Lern- und Arbeitskultur der Juniorenfirma als anspruchsvolles Unterfangen erwiesen. Aber auch die beim Aufbau des Netzwerks gemachten Erfahrungen zeigen, dass sich die Akquise zusätzlicher Partner problematischer als ursprünglich erwartet darstellt. In diesem Prozess der inhaltlichen und organisatorischen Zielsetzungen kann das Modellvorhaben dennoch auch bemerkenswerte Erfolge vorweisen. Die Errichtung der Juniorenfirma ist gelungen und wird durch ein Franchisesystem erfolgreich weiter empfohlen und transferiert; die Ausbildung in der Juniorenfirma und der online-Handel wurden mit Erfolg eingeführt und werden über den Abschluss des Modellversuchs hinaus fortgesetzt.

In dem Modellvorhaben „LENE“ kooperieren die Jugendwerkstatt Felsberg/Kassel und mehrere Berufsschulen in Hessen miteinander, um zur Integration nachhaltiger Energietechniken in die Handwerksausbildung, insbesondere im SHK- und Elektro-Handwerk, beizutragen[188]. Um den Stellenwert nachhaltiger Energietechniken im Handwerk zu erhöhen, war das zentrale didaktische Ziel darauf ausgerichtet, exemplarisch Module zu diesen Techniken zu entwickeln und in die Ausbildung zu integrieren. Für die neu geordneten Ausbildungsberufe im SHK- und Elektrohandwerk wurden auf dem Wege der dual-kooperativen Curriculumentwicklung und -gestaltung vier Ausbildungsmodule erfolgreich erarbeitet und eingesetzt. Ergänzend wurden – als personelle Maßnahmen – Konzepte für die Weiterbildung von Ausbildern und Ausbilderinnen, Berufsschullehrern und Berufsschullehrerinnen und Inhabern und Inhaberinnen von Handwerksbetrieben entwickelt und ebenfalls zum Einsatz gebracht. Als Ergebnis liegen mehrere erfolgreich erprobte ÜBS-Lehrgänge zur Implementation nachhaltiger Energietechniken in die Handwerksausbildung sowie ein entsprechender übergreifender Leitfaden für Ausbilder und Lehrer vor. Die kooperativ entwickelten Curricula wurden anderen ÜBS in der Region zur Verfügung gestellt, was unter Transfergesichtspunkten als besonderer Erfolg zu werten ist. Inwieweit solche Kooperationsformen auch auf Landesebene verankert werden können, bleibt abzuwarten, wird jedoch als eine weitere Zielsetzung zur Verstetigung der Modellversuchsergebnisse angesehen.

Zur Intensivierung der Verzahnung zwischen den Lernorten, zur Initiierung eines regionalen Bildungsdialogs und zur Vorbereitung des Aufbaus eines Dienstleistungszentrums führen mehrere Berufsbildungszentren und Berufsschulen in Stade und Bremerhaven das Modellvorhaben „ELKO“ durch[189]. In diesem komplexen Kooperationsansatz (länder-, lernort- und gewerkeübergreifend) ging es zum einen darum, für die zwischen ÜBS und Berufsschule abgestimmte Ausbildung im Parkettleger- und Bodenleger-Handwerk gemeinsame Innovativen zu erarbeiten, die vor allem auf die Abarbeitung von handlungsorientierten Kundenaufträgen und der lernort- und gewerkeübergreifenden Ausrichtung der Zusammenarbeit fokussieren. Zum anderen war das zentrale organisationsentwicklungsrelevante Ziel, in der Region einen Berufsbildungsdialog zu initiieren, die Abstimmung mit Ausbildungsbetrieben zu verstärken, gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen für Ausbilder und Berufsschullehrer durchzuführen und durch die Schaffung eines „Orts der Begegnung und der Beratung“ insgesamt Voraussetzungen für den späteren Aufbau eines Kompetenzzentrums für das Parkettlegehandwerk zu schaffen. Aus den vorliegenden Projekterfahrungen ist die erfolgreiche Übernahme der in „ELKO“ erprobten „Kundenaufträge“ und der „Jahresarbeit“ in die im Jahr 2002 verabschiedete Neuordnung der Parkettleger- und Bodenlegerausbildung besonders hervorzuheben. Diese gemeinsam zwischen den Lernorten entwickelten Curricula unterstreichen den Transfer und den grundsätzlichen Wert laufender Modellversuchsarbeiten für die Ordnungsarbeit in der beruflichen Bildung. Im Hinblick auf die Vorarbeiten zum Aufbau eines Kompetenzzentrums wurde ein Teilergebnis erreicht, indem künftig bestimmte Dienstleistungen der beteiligten Kooperationspartner wie Informations-, Beratungs- und Fortbildungsangebote weiterentwickelt und professionalisiert werden sollen und notwendige Voraussetzungen und Maßnahmen zur internen Personal- und Organisationsentwicklung und zu Fragen des Wissensmanagements geklärt und gesichert werden müssen.

Zu den zentralen Zielen des Modellversuchs „LETKO“[190] gehören die Verbesserung der Berufsorientierung von Schülern und der Teamfähigkeit von Auszubildenden sowie die Ausweitung der Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen auf allgemein bildende Schulen und Hochschulen. Inhaltlich-curriculares Ziel des Vorhabens war es, dass die Lernorte Betrieb und Berufsschule gemeinsam mit Lehrern der allgemein bildenden Schule didaktische Konzepte erarbeiten und erproben, um die kooperative Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen zu verbessern. Außerdem gilt es durch die Entwicklung lernortübergreifender Projekte sozial-kommunikative Kompetenzen bei Auszubildenden zu fördern. In einem Teilprojekt von „LETKO“ wurden durch die Einbeziehung zusätzlicher Lernorte (Hochschule) in die Kooperation von Betrieb und Berufsschule Voraussetzungen dafür geschaffen, die Teamfähigkeit und Problemlösungskompetenz der Auszubildenden (und Studenten) zu verbessern. Der Erfolg dieses gleichermaßen curricular und institutionell und personell ausgerichteten Projekts beruht vor allem auf der direkten Zusammenarbeit unterschiedlicher Lerngruppen aus unterschiedlichen Lernorten (Auszubildende, Schüler, Studierende), auf ihren spezifischen Bildungserfahrungen, auf der wechselseitigen Teilnahme der Lehrer, Ausbilder und Dozenten an Betriebspraktika bzw. am Schulunterricht sowie auf der engagierten Mitarbeit aller Beteiligten an regelmäßigen Gesprächskreisen.

In dem Modellversuch „Kompzet“[191] des Überbetrieblichen Ausbildungszentrums und der Berufsbildenden Schule in Wittlich standen die Entwicklung von Ausbildungsmodulen für neue Ausbildungsberufe und die Errichtung eines Kompetenzzentrums der Berufsbildung in der Region im Mittelpunkt der Arbeit. Für die erstmalige Ausbildung in neu geordneten Berufen (IT-Berufe, Mechatroniker/in, Zerspanungsmechaniker/in) wurden von den Modellversuchspart-

[188] „Lernfeld Nachhaltige Energietechniken im Handwerk“ (LENE)

[189] „Entfaltung und Erprobung von Stärken der Lernorte durch Kooperation – zukunftsweisende Chancen in didaktischer, qualifikatorischer und ökonomischer Sicht“ (ELKO)

[190] „Lernortübergreifende Entwicklung von Teamfähigkeit und kooperativer Berufsorientierung“ (LETKO)

[191] „Berufsbildende Schulen als regionale Kompetenzzentren für Aus- und Weiterbildungspartnerschaften“ (Kompzet)

nern gemeinsam Lernmodule erarbeitet und eingesetzt. Durch die Einbeziehung der Ausbildungsbetriebe, der ÜBS/Metallwerkstatt und der Berufsbildenden Schule in die Curriculumentwicklung konnte das Ziel der kooperativen Erarbeitung von neuen Ausbildungskonzepten und -mitteln sowie der gemeinsamen Prüfungsvorbereitungen erfolgreich verwirklicht werden. Außerdem haben die beiden Lernorte gemeinsam mit den regionalen Partnern Vorbereitungen zur Errichtung eines Dienstleistungszentrums getroffen, um die Steuerungsmöglichkeiten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Region zu verbessern und um die regionale Koordination und Kooperation der Partner in der Berufsbildung nachhaltig zu verankern. Als institutionelle Voraussetzung dafür wurde eine „Gemeinsame Geschäftsstelle“ eingerichtet. Nach den Erfahrungen der Akteure des Modellversuchs wurden die inhaltlich-curricularen Ziele zur Umsetzung neuer Ausbildungsberufe trotz widriger äußerer Bedingungen und aufgrund der guten Zusammenarbeit in dem Arbeitskreis Schule-ÜAZ[192]-Betriebe erfolgreich verwirklicht. Die Errichtung eines Kompetenzzentrums wird zwar als wünschenswert und für die Region auch als sinnvoll erachtet, gleichwohl konnten die dafür notwendigen Veränderungen – aufgrund der finanziellen und politischen Hürden in der Region – nur in groben Zügen erreicht werden.

Modellversuchsübergreifend lassen sich die Ergebnisse der Vorhaben so zusammenfassen: Die inhaltlich-curricularen Kooperationsansätze zielten in erster Linie auf die kooperative Entwicklung und Erprobung aktueller innovativer Ausbildungskonzepte und -medien (Stichworte: dual-kooperativ, lernort- und gewerkeübergreifend, auftragsorientiert; selbstgesteuertes und virtuelles Lernen). Zugleich wurden bereits erprobte didaktische Konzepte zu neuen Kooperationsansätzen weiter entwickelt (Stichwort: dual-kooperative virtuelle Juniorenfirma). Zur Verbesserung der institutionellen und personellen Rahmenbedingungen der Lernortkooperation wurden zum einen konsequent weitere Lernorte und Partner der beruflichen Bildung in die Kooperation einbezogen (Stichworte: allgemein bildende Schulen, Hochschulen, aber auch regionale Partner wie Kammern, Kreishandwerkerschaften, Innungen, zuständige Stellen, Verbände, Arbeitsverwaltung u. a.). Daneben spielen aber auch Aktivitäten zur regionalen Vernetzung und zur Errichtung regionaler Dienstleistungszentren eine bildungspolitisch immer wichtigere Rolle (Stichworte: regionaler Berufsbildungsdialog, Aufbau von Netzwerken und „Kompetenzzentren“). Die Entwicklung entsprechender Konzepte bzw. die Schaffung dafür erforderlicher Voraussetzungen (Stichworte: Ermittlung des Bildungsbedarfs und -angebots, „gemeinsame Geschäftsstelle“, „Ort der Begegnung“) werden als neue Schwerpunkte in der Lernortkooperation gesehen. Schließlich erfahren personelle Maßnahmen zur Intensivierung der Lernortkooperation eine Renaissance und Neubewertung (Stichworte: wechselseitige Teilnahme an Betriebspraktika bzw. am Unterricht, verstärkte Nutzung vorhandener bzw. Initiierung neuer Arbeitskreise, gemeinsame Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, intensivere Nutzung der Erfahrungen und sozialen Kompetenzen kooperationserfahrener Kollegen und Kolleginnen).

3.6.4 Absolventen einer Verbundausbildung

Im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Förderung und Effizienz der Verbundausbildung“ sind Akteure und Beteiligte von Ausbildungsverbünden befragt worden[193], so auch 257 jugendliche Absolventen einer Verbundausbildung (davon 77 % aus den neuen und 23 % aus den alten Ländern) sowie zusätzlich 174 junge Leute einer Vergleichsgruppe, die Ihre Ausbildung im Einzelbetrieb absolviert hatte (davon 48 % aus den neuen und 52 % aus den alten Ländern)[194]. Wichtig für den Vergleich und die Interpretation der Befragungsergebnisse aus den beiden Gruppen ist die Tatsache, dass sich die Gruppen hinsichtlich der schulischen Vorbildung erheblich unterscheiden. So besaßen von den Verbundabsolventen 8 % einen Hauptschulabschluss, 69 % mittlere Reife, 23 % Fachhochschulreife und 17 % Hochschulreife (Vergleichsgruppe: 3 %, 52 %, 10 %, 35 %). Mittels Telefon-Interviews sollten insbesondere Antworten gefunden werden auf die Fragen, wie die ehemaligen Auszubildenden das Lernen an verschiedenen Ausbildungsplätzen sowie den Wechsel der Lernorte und der Bezugspersonen wahrgenommen haben. Außerdem war die Hypothese zu überprüfen, ob die Chance, einen Arbeitsplatz zu finden, für Verbundabsolventen tatsächlich höher ist als für andere Jugendliche.

Aus der BIBB-Befragung von Verbundträgern ist bekannt, dass es erhebliche Unterschiede bei der Größe und Struktur der Verbünde gibt zwischen den alten und den neuen Ländern. Während sich in den alten Ländern rund zwei Drittel (67 %) aller geförderten Ausbildungsverbünde nur aus Betrieben zusammensetzen, ist bei den Verbünden in den neuen Ländern zu 59 % ein Bildungsdienstleister beteiligt (alte Länder: 26 %). Verbünde in den alten Ländern sind mit im Durchschnitt acht Verbundpartnern deutlich kleiner als die in den neuen Ländern mit durchschnittlich 30 Partnern[195]. Erheblich Unterschiede im Ost-West-Vergleich gibt es auch bei der Art und Anzahl der Lernorte, die ein im Verbund Ausgebildeter durchlaufen hat. So lernten in den neuen Ländern 81 % der Jugendlichen – nach ihren eigenen Angaben – lediglich einen Betrieb kennen und als zweiten Lernort einen Bildungsträger, bei weiteren 10 % waren an der Ausbildung zwei Betriebe beteiligt, die übrigen Verbünde bestanden aus drei oder mehr Betrieben. In den alten Ländern gehörte zu 58 % der Verbünde nur ein Betrieb, zu 29 % zwei Betriebe und zu weiteren 12 % drei Betriebe. Aus der Größe eines Verbundes als Organisation lassen sich demnach keine Schlüsse ziehen auf die Anzahl der betrieblichen Lernorte, die ein Jugendlicher in seiner Ausbildung durchläuft. Außerdem ist festzustellen, dass die klassische Form von Verbünden als Zusammenschluss von Betrieben zum Zwecke der Ausbildung in den neuen Ländern – bezogen auf den einzelnen Auszubildenden – eher eine Ausnahme darstellt.

Um die Qualität der Verbundausbildung zu ermitteln, wurde die bereits von anderen Forschungseinrichtungen erprobte Erhebungsmethode „MIZEBA“[196] angewendet. Dabei werden die Jugendlichen gebeten, anhand vorgegebener Statements anzugeben, wie häufig diese Sachverhalte – bezogen auf die jeweiligen Lernorte – im Verlauf der Ausbildung zutreffen. Gerade gegenüber kleinen und mittleren

[192] Überbetriebliches Ausbildungszentrum

[193] Vgl. z.B. Schlottau, W.: „Verbundförderung: Anschubfinanzierung für betriebliche Ausbildungsplätze. Ergebnisse einer Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren.“ In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderausgabe „Jugendliche in Ausbildungs bringen“, Bielefeld 2003, Seiten 28–30

[194] Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: „Befragung von Verbundabsolventen/-innen und ihrer Vergleichsgruppe – Bericht –.“ Bonn 2003

[195] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 3.2.4

[196] Vgl. Zimmermann, M. u. a.: „Entwicklung und Überprüfung des ‚Mannheimer Inventar zur Erfassung betrieblicher Ausbildungssituationen (MIZEBA)“. Forschungsbericht Nr. 31. Mannheim 1994

Betrieben wird häufig der Vorbehalt geäußert, die Ausbildung erfolge nicht ausreichend systematisch, sondern sei geprägt von der jeweils aktuellen Auftragslage. Aussagen zur Planmäßigkeit der Ausbildung sind hier deshalb von besonderem Interesse. Von den diesbezüglich befragten Verbundabsolventen sagten zu „Ich hatte das Gefühl, in meiner Ausbildung ständig etwas dazu zu lernen" 75% „sehr oft" oder „oft" (Vergleichsgruppe der im Einzelbetrieb Ausgebildeten 82%). „Das Konzept der Ausbildung wurde mir erklärt" bestätigten jeweils 73% beider Gruppen mit „sehr oft" oder „oft". Deutliche Unterschiede zwischen beiden Gruppen zeigten sich bei der Aussage zu „Ich hatte interessante Aufgaben zu bearbeiten" (Verbundabsolventen 68%; Vergleichsgruppe 75%). Die geringste Zustimmung erhielt das Statement „Meine Ausbildung richtete sich im Wesentlichen nach meinem Ausbildungsplan" (Verbundabsolventen 55%, Vergleichsgruppe 59%). Eine weitere Analyse der Daten zeigt, wo die besonderen Probleme zu finden sind. Bei den Verbundabsolventen der alten Länder antworten auf dieses Statement lediglich 37% mit „sehr oft" oder „oft". Grundsätzlich haben die Jugendlichen offensichtlich lernhaltige Aufgaben erledigt, die Systematik der Ausbildung kann aber durchaus noch verbessert werden, insbesondere in den Ausbildungsverbünden der alten Länder.

Das Denken in Zusammenhängen und das Wissen über die Bedeutung der eigenen Tätigkeit sind wichtige fachübergreifende Kompetenzen. Die Bedeutsamkeit der ihnen in der Ausbildung übertragenen Aufgabenstellungen beurteilten die befragten Jugendlichen so: An erster Stelle rangiert bei 72% aller befragten Auszubildenden die Zustimmung mit „sehr oft" oder „oft" zur Feststellung „Ich wurde mit Aufgaben betraut, die letztlich auch für den Gesamtbetrieb bedeutsam waren". Ebenfalls weitgehend unabhängig von der Ausbildungsform folgt „Mir wurden verantwortungsvolle Aufgaben übertragen" (Verbundabsolventen 67%; Vergleichsgruppe 69%). An dritter Position steht – ebenfalls nur mit geringem Unterschied zwischen beiden Gruppen – das Bejahen des Statements „In der Regel waren meine Tätigkeiten für das Funktionieren der Abteilung, in der ich jeweils tätig war, sehr wichtig" (Verbundabsolventen 63%; Vergleichsgruppe 64%). Bei beiden Befragtengruppen auf Platz vier der Rangreihe ordnet sich die Aussage ein „Die Ergebnisse meiner Tätigkeiten hatten für den betrieblichen Bereich, in dem ich jeweils arbeitete, einen hohen Stellenwert" (Verbundabsolventen 52%, Vergleichsgruppe 53%). Nur noch deutlich weniger als die Hälfte aller Auszubildenden vertrat die Auffassung „Andere Mitarbeiter waren auf die Resultate meiner Arbeit angewiesen" (Verbundabsolventen 44%; Vergleichsgruppe 47%). Die geringste Zustimmung zu diesem Statement gab es hier von den Verbundabsolventen der alten Länder mit 34%. Insgesamt gesehen ist mit den vorliegenden empirischen Daten die besondere Eignung einer bestimmten Ausbildungsform (einzelbetrieblich oder im Verbund) für das Herausbilden der Fach- und Methodenkompetenz oder von Schlüsselqualifikationen nicht belegbar.

Entscheidend für die Lernmotivation der Auszubildenden ist, dass sie durch die Aufgabenstellungen weder über- noch unterfordert werden. Hierüber sollten die Statements zur Passung von Anforderungs- und Fähigkeitsniveau Auskunft geben. Die mit Abstand größte Zustimmung („sehr oft" oder „oft") fand die Aussage „Ich konnte zeigen, was ich im betreffenden Aufgabengebiet gelernt habe" (Verbundabsolventen 79%, Vergleichsgruppe 78%). Jeweils 64% beider Jugendlichengruppen bestätigten „Die mir zugewiesenen Aufgaben waren so beschaffen, dass ich meine Fähigkeiten voll einsetzen konnte". Noch deutlich mehr als die Hälfte bekannten sich zu der Feststellung „Die mir übertragenen Aufgaben waren auf meine Kenntnisse im betreffenden Aufgabenbereich zugeschnitten" (Verbundabsolventen 55%, Vergleichsgruppe 56%). Die geringste Zustimmung erhält das Statement „Die jeweils zu bearbeitenden Aufgaben stellten meist eine Herausforderung dar" (Verbundabsolventen 47%, Vergleichsgruppe 46%). Bei den zu erledigenden Arbeitsaufgaben gab es somit insgesamt gesehen ein den Fähigkeiten angemessenes Anforderungsniveau. Auffallend ist, dass dies für die im Verbund wie im Einzelbetrieb Ausgebildeten in gleicher Weise gilt.

Vermutlich steigt durch das Arbeiten in mehreren Betrieben bereits während der Ausbildung die Chance auf einen Arbeitsplatz im erlernten Beruf, wenn beispielsweise im Stammbetrieb und bei einem der Verbundpartner gelernt wird. Aus den Ergebnissen der Interviews geht hervor, dass rund 53% der Verbundabsolventen nach der Ausbildung als Fachkräfte übernommen worden sind, und zwar zu über 90% vom Stammbetrieb. Weitere 12% hätten ebenfalls einen Arbeitsplatz bekommen können, haben dies aber abgelehnt. Von den im Einzelbetrieb ausgebildeten Jugendlichen der Vergleichsgruppe haben 89% einen Arbeitsplatz in ihrem Ausbildungsbetrieb bekommen, weitere 6% hätten dort einen Arbeitsplatz bekommen können. Dieses Ergebnis scheint zunächst die These von den besseren Übernahmechancen für Verbundabsolventen zu widerlegen. Wird jedoch berücksichtigt, dass drei Viertel der befragten Verbundabsolventen in den neuen Ländern gelernt hat und die Übernahmequote dort mit 42,7% um mehr als zehn Prozentpunkte unterhalb der von den befragten Verbundabsolventen liegt[197], muss von größeren Übernahmechancen nach einer absolvierten Verbundausbildung ausgegangen werden. Zudem haben die Jugendlichen der Vergleichsgruppe höherwertige Schulabschlüsse, beispielsweise einen doppelt so hohen Anteil an Abiturienten.

Wegen der Einbeziehung hochspezialisierter kleiner und mittlerer Unternehmen in die Verbundausbildung gelten die Absolventen als in modernen Berufen und für innovative Branchen zukunftsträchtig qualifiziert. Gegenüber schulischen und außerbetrieblichen Ausbildungsgängen bietet die betriebliche Ausbildung im Verbund eine größere Praxisnähe. Interessant ist deshalb die Frage, wie gut diese Jugendlichen sich durch die Ausbildung auf die Praxis im Beruf vorbereitet fühlen. Von den Verbundabsolventen antworteten 76% mit „sehr gut" oder „gut" (Vergleichsgruppe der einzelbetrieblich Ausgebildeten 79%). Auffallende Unterschiede gibt es bei den Verbundabsolventen im Ost-West-Vergleich (neue Länder 79%, alte Länder 65%), bei der Vergleichsgruppe antworteten in den neuen wie in den alten Ländern jeweils 79%, sie fühlten sich durch die Ausbildung „sehr gut" oder „gut" vorbereitet. Von den befragten Verbundabsolventen, die einen Arbeitsplatz gefunden hatten, waren 94% nach der Ausbildung im erlernten Beruf tätig, bei der Vergleichsgruppe waren dies 98%.

3.6.5 Ansätze informellen und arbeitsorientierten E-Learnings in Handwerk und KMU

Multimedia und E-Learning stehen für die Stützung der Lernprozesse durch Informations- und Kommunikationstechnologie. E-Learning beschreibt keine neue eigenständige Lernform. Wir lernen heute und künftig nicht „elektronisch", genauso wenig wie wir früher „gedruckt" oder

[197] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 4.4

„filmisch“ gelernt haben. Lernen ist und bleibt ein psychologischer, personengebundener Prozess. E-Learning ist deshalb keine Lernstrategie, kein Lernkonzept und auch keine Lernmethode, sondern meint zunächst die Unterstützung von Lernprozessen mittels elektronischer Medien. Die Medien können dabei der selbstgesteuerten Informationsgewinnung dienen, die Kommunikation unterstützen oder Träger didaktisch strukturierter Lernmodule sein.

Bildungsanbieter sind zunehmend dabei, netzgestützte Bildungsangebote zu entwickeln und zu realisieren. Diese konzentrieren sich bisher eher auf aufstiegsorientierte, abschlussbezogene Lehrgänge wie den ECDL online (Europäischer Computerführerschein) oder die Ausbildung der Ausbilder online sowie künftig die Meisterqualifizierung online und noch weniger auf spezifische Lernanforderungen der konkreten betrieblichen Praxis. Im Hinblick auf die Entwicklungskosten von Lernsoftware ist es sicherlich verständlich, dass Bildungsanbieter zunächst versuchen, mit den Online Maßnahmen größere Zielgruppen anzusprechen, um die im Vergleich zu traditionellen Lehrgängen bisher noch geringen Teilnehmerzahlen in E-Learning Maßnahmen zu steigern und die Akzeptanz zu verbessern.

Die Praxis zeigt, dass Ansätze des Blended Learning, bei denen Präsenz-, Offline- (CBT) und Online Lernen (WBT) verbunden werden, adressatengerechter sind als reines Online Lernen[198]. Sie bestätigt damit die aktuelle wissenschaftliche Diskussion zum E-Learning. Nach Untersuchungen im Handwerk sind für den Erfolg derartig gestalteter E-Learning Maßnahmen einerseits eine interessante, interaktive Lernsoftware und andererseits eine intensive und engagierte Betreuung der Teilnehmer durch qualifizierte Teletutoren[199] ausschlaggebend, besonders wenn sie in virtuellen Klassenräumen stattfindet. Die Teilnehmer in den Online Maßnahmen schätzen besonders die freie Zeiteinteilung beim Lernen und beurteilen diese Lehrgänge insgesamt sehr positiv. Für eine breitere Akzeptanz von E-Learning in den KMU ist darüber hinaus erforderlich, die Angebotsformen für E-Learning zu erweitern. Erst in neuerer Zeit wird jedoch die Verbindung des E-Learning mit Lehrgängen im Sinne des formellen Lernens zugunsten eines erweiterten Verständnisses gelockert und begrifflich differenziert.

Arbeits- und Erfahrungsorientierte Ansätze finden sich vor allem im Umfeld der Produktschulungen und Produktinformationen von industriellen Herstellern, deren Produkte durch Servicetechniker und Handwerker installiert, gewartet und in Betrieb gehalten werden müssen. Seit Mitte der 1990er Jahre haben zwei BIBB-Projekte[200] aufgezeigt, dass es eine komplexe und zunehmend netzgestützte Hersteller-Handwerks-Kommunikation gibt, die offline (CD-ROMs) und online vielfältige qualitätsstiftende Informationen über Produkte und Produktinnovationen mit Anleitungen für den Umgang mit Produkten in Kundenaufträgen verbindet.

Viele gewerbliche Handwerksbereiche bauen hauptsächlich industriell hergestellte Produkte individuell beim Kunden ein und warten bzw. reparieren solche Produkte. Die Hersteller haben großes Interesse daran, dass die für ihre Produktinnovationen nötigen Kompetenzen im Handwerk auch tatsächlich vorhanden sind. Zunächst stand die dazu nötige Vermittlung von Qualifikationen zur Beratung, Inbetriebnahme, Einsteuerung und Regelung, Wartung und Störfallbehebung im Zentrum von Herstellerschulungen. Die Präsenzschulungen sind jedoch aufwendig und durch die notwendige Abwesenheit vom Betrieb auch teuer. Viele Hersteller haben daher zur Effizienzsteigerung der Schulungen CBTs und netzgestützte Angebote zur Vorbereitung oder zur Nachbereitung der Präsenzphasen entwickelt. Zusätzlich stellen sie vielfältige Produktinformationen und Arbeitsanleitungen sowie Funktionsdarstellungen von Produktinnovationen unabhängig von Schulungen in multimedialer Form für ihre Anwender bereit[201]. Da empirische Untersuchungen über Ausmaß und Art der Nutzung dieser arbeitsorientierten Qualifizierungsangebote noch ausstehen, ist die These zu prüfen: Die Nutzung dieser Informationen und Anleitungen im Netz durch Meister, Kundendiensttechniker, Gesellen und Lehrlinge ist eine Form des arbeitsorientierten E-Learnings.

Informelles E-Learning[202] ist frei von Orts- und Zeitgebundenheit sowie von fach- und lernsystematischer curricularer Strukturierung; es gibt keinen externen Organisator dieses Lernens und keine Fokussierung auf Prüfungen oder Berechtigungen. Informelles E-Learning wird weitgehend von den bewussten oder weniger bewussten Intentionen und Zielen der Lernenden bestimmt. Informelles E-Learning ist stark durch die Suche nach Informationen gekennzeichnet, die der Lernende für seine Interessen oder die Lösung seiner Arbeitsaufgaben benötigt. Demgegenüber tritt das formale Qualifizierungsinteresse deutlich zurück. Lernergesteuertes Surfen im Internet kann als eine idealtypische Variante informellen E-Learnings angesehen werden.

Beim arbeitsorientierten informellen E-Learning dominieren die funktionalen Anforderungen der Arbeit auf der Seite der Lernenden die Auswahl der Informationen und Inhalte und ihre mögliche Anwendung in der Arbeit. Entsprechend sucht der „informelle E-Learner“ auch nicht nach pädagogisch aufbereiteten Qualifizierungsangeboten, sondern nach Informationen, Arbeitshilfen und -anleitungen sowie nach kognitiven „Tools“, die er in der Arbeit verwenden kann[203]. Zumindest anfänglich sind daher von der Lernerseite aus betrachtet keine didaktisch aufbereiteten Qualifizierungseinheiten notwendig. Der informelle E-Learner informiert sich zunächst allein, auch wenn er durch andere (Kollegen, Vorgesetzte) auf Informations- und Qualifizierungsangebote aufmerksam gemacht wird. Wann und wie seine Recherchen und Informationsanwendungen Teil seines Erfahrungslernens in und für die Arbeit werden, bleibt zunächst ein intrapsychischer, nicht auf einen Zeitpunkt fixierbarer Prozess.

Eine zukunftsweisende Perspektive des informellen E-Learnings zeigt sich im arbeitsbezogenen Austausch unter Experten in Form von „Online-communities“[204]. In einem solchen Austausch unter gleichwertigen Experten ist der

[198] Esser, F.H. (2002): „E-Learning im Handwerk“. Vortrag im WS 6 „Multimediales lernen in Handwerk und KMU – ein Wettbewerbsfaktor; In: Laur-Ernst, U. (Hrsg.): „IuK-Technologie – Portal zur Wissensgesellschaft“. Dokumentation einer Fachtagung vom 19. bis 21. November 2001 im Wissenschaftszentrum Bonn (mit CD-ROM) Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn 2002, Seiten 71-76

[199] Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.): Netzwerk E-Learning im Handwerk, Düsseldorf 2003, Seiten 100 ff.

[200] „Innovative Technologien und auftragsorientiertes Lernen im Handwerk“ (1998 bis 2001) sowie „Stützung des beruflichen Erfahrungslernens durch virtuelle Kompetenzzentren“ (2001 bis 2004)

[201] Vgl. Hahne, K.: „Multimedia-Perspectives of Work-oriented Learning in Trade“; In: Achtenhagen, F./John, E. G. (Hrsg./Eds.): „The Teacher-Learning Perspective/Die Lehr-Lern-Perspektive, Milestones of Vocational Education and Training/Meilensteine der beruflichen Bildung“, Volume 1/Band 1, Bielefeld 2003, Seiten 323 bis 344

[202] Vgl. Hahne, K.: „Für ein anwendungsbezogenes Verständnis von E-Learning“; In: BWP 4/2003, Seite 35 ff.

[203] Vgl. Hahne, K.: „Werkzeuge aus der Arbeit beim E-Learning benutzen – Beispiele für arbeitsorientiertes E-Learning“; In: Hohenstein, A./Wilbers, K. (Hrsg.): „Handbuch E-Learning“, Köln 2001. 4.7.1

[204] Vgl. Zinke, G.: „Lernen in der Arbeit mit Online Communities – Chance für E-Learning in kleinen und mittelständischen Unternehmen“; In: BWP 1/2003, Seiten 9 bis 13

Unterschied zwischen Lehrenden und Lernenden aufgehoben, allenfalls gibt es Stufungen zwischen Novizen und Experten. Durch die Teilhabe an solchen arbeitsbezogenen Online-communities kann der Lernende unmittelbare Problemlösungen für seine Arbeit gewinnen. Mit multimedialer Dokumentationssoftware und Autorensystemen kann ein komplexes Problem vor Ort visualisiert und der Community veranschaulicht werden. Dabei wird diese Form informellen E-Learnings um Merkmale des Gruppenlernens und kommunikative Momente ergänzt, ohne deshalb gleich die Merkmale formellen E-Learnings anzunehmen.

Die skizzierten Aspekte informellen E-Learnings sollten für Bildungsdienstleister und E-Learning-Anbieter eine Herausforderung sein, neben ihrem „Standardprodukt Kurse“[205] neue auf das informelle Erfahrungslernen in der Arbeit bezogene Produkte zu entwickeln und zu Geschäftmodellen zu machen. So könnten sie Innovationen entwickeln und anbieten, die mit der Pflege und Gestaltung von „Communities of Practice“ zusammenhängen. Diese Innovationen sollten auch auf die Vermittlung von Hilfen zur elektronischen Dokumentation von Anlagen und Aufträgen für Handwerksbetriebe zielen.

3.6.6 Ergebnisse Leitprojekte

Innerhalb des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung von 1999 bis 2004 geförderten Leitprojektthemenfeldes „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“ (Fördervolumen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ca.71,6 Mio. €, Gesamtvolumen inklusive der Eigenmittel der beteiligten Unternehmen ca. 94,6 Mio. €) widmeten sich zwei der insgesamt fünf Projektkonsortien der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Projektträgerschaft übernommen[206].

L^3 Lebenslanges Lernen – Weiterbildung als Grundbedürfnis

Mit Hilfe des Anfang 2003 abgeschlossenen Leitprojekts „L^3“ konnten Grundlagen eines umfassenden E-Learning-Services für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Betrieb, bei Bildungsträgern bzw. am heimischen PC entwickelt werden. Das aus Unternehmen, Universitäten und Bildungsträgern bestehende Konsortium entwickelte und erprobte dafür erfolgreich die erforderliche technologische, organisatorische und soziale Infrastruktur[207]. Für die berufliche Aus- und Weiterbildung steht damit ein strukturiertes Angebot zur zielorientierten Nutzung der neuen Medien für Qualifizierungsprozesse zur Verfügung.

SENEKA

Das Leitprojekt „SENEKA“ hat zum Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit von – insbesondere kleinen und mittleren – Unternehmen (KMU) zu steigern. Dazu arbeitet seit Mai 1999 ein Netzwerk aus 27 nationalen und multinationalen Unternehmen mit zeitlich versetzter Projektbeteiligung sowie sechs wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen zusammen. Das Netzwerk wird derzeit durch 35 assoziierte nationale und internationale Partner gestützt. Die Vernetzung unterschiedlicher Akteure aus Praxis und Wissenschaft und ein systematisches situationsangemessenes Wissensmanagement bieten zukunftsfähige und flexible Lösungen für Unternehmen und ermöglichen somit eine proaktive Positionierung im internationalen Wettbewerb. Beispiele sind die Einführung des Webbasierten Informationsraums (W.I.R) bei dem Teilprojekt „agiplan“ und die Entwicklung und Durchführung der modularen, berufsbegleitenden Weiterbildung Mechatroniker bei dem Teilprojekt Bildungszentrum Turmgasse. Mit der Internettechnologie verknüpfte Bildungsstrategien können so prozesshaft in den Anwendungskontext von KMUs implementiert und von den Beschäftigten als jederzeit abrufbarer Informations- und „Wissensdienst“ genutzt werden. Bisher sind aus „SENEKA“ heraus zwei neue Unternehmen ausgegründet worden. Die internationale Verwertung knüpft an begonnene Aktivitäten an. So werden z. B. in der Türkei die Arbeiten gemeinsamer Qualifizierungen mehrerer führender Unternehmen unterstützt. In Südafrika ist mit der University of the Free State, Bloemfontein, ein internationales Verbundprojekt zur Stärkung kleiner und mittlerer Unternehmen in der Region Bloemfontein geplant. Transferaktivitäten bei der EU-Kommission und Partnern aus EU-Projektkontexten konnten ausgedehnt werden, insbesondere durch die Mitarbeit bei der „European Guide to Good Practice in Knowledge Management“, bei dem Mitarbeiter von „SENEKA“ mit in das europäische Autorenteam berufen wurden.

3.6.7 Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung

Die Integration des Leitbildes einer nachhaltigen Entwicklung im Sinne der in Rio de Janeiro 1992 beschlossenen Agenda 21 in die berufliche Aus- und Weiterbildung ist nach wie vor eine wichtige Aufgabe mit einer längerfristigen Perspektive. Die bisherigen Anstrengungen und Aktivitäten in diesem Themenfeld sind gekennzeichnet von einem dialogischen Konkretisierungsprozess, der zu einer praktischen, im Kern positiv und nutzenorientierten Umsetzung führen soll, einer Voraussetzung für ein höheres Maß an Aufmerksamkeit, Akzeptanz und Machbarkeit. In der Wahrnehmung der Berufsbildungsöffentlichkeit hat das Thema inzwischen eine beachtliche Steigerung der Aufmerksamkeit erlangt und eine in weiten Teilen grundsätzliche Zustimmung gefunden.

Entscheidender Motor hierfür war eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragte und vom Bundesinstitut für Berufsbildung in den Jahren 2002 und 2003 durchgeführte Erkundungsphase mit einer Vielzahl berufsspezifisch angelegter Studien und Akteurskonferenzen. Deren Ergebnisse wurden auf einer bundesweiten Fachtagung des BMBF im März 2003 präsentiert, diskutiert und zu einem „Orientierungsrahmen Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ zusammengefasst. Durch die Moderation und Bündelung des Prozesses im Bundesinstitut für Berufsbildung wurde für alle Interessierten und Beteiligten sichtbar eine gemeinsame Anlaufstelle geschaffen, auf der aufgebaut und die von verschiedensten Akteuren genutzt werden kann.

Aus der Praxis der ausbildenden Wirtschaft, der berufsbildenden Schulen und sonstigen Berufsbildungseinrichtungen wird ein dringender Handlungsbedarf signalisiert. Gesellschaftliche, technische und politische Rahmenbe-

[205] Vgl. Wilbers, K.: „Strukturelle Änderungen des Berufsbildungssystems durch E-Learning und andere IT-Applikationen“; In: Esser, F. H/Twardy, M. (Hrsg.): „Berufsbildung im Handwerk: Kontinuität und Perspektiven“, Köln 2002, Seiten 197 bis 213

[206] Weitere Informationen zu Zielen und Inhalten sind, wie auch der Zugang zu den Homepages der fünf Leitprojekte selbst, unter www.bibb.de/redaktion/pt-iaw/ abrufbar.

[207] Eine detaillierte Darstellung der L^3-Ergebnisse findet sich in der Publikation „ E-Learning – Services im Spannungsfeld von Pädagogik, Ökonomie und Technologie“, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, April 2003.

dingungen haben das Bewusstsein zur Umsetzung des Leitbildes stark befördert und nachhaltiges Wirtschaften als zukunftsfähiges unternehmerisches Leitbild in der Kombination ökonomischer, ökologischer und sozialer Ansprüche auf neue Geschäftsfelder, Wettbewerbsvorteile, Einsparpotenziale und intelligente Vernetzungen ausgeweitet. Gleichwohl bleiben in der Breite und Tiefe einer berufspraktischen Umsetzung nachhaltiger Bildungsprozesse eine Reihe offener Fragen, die gelöst werden müssen.

Ausgewählte Ergebnisse

Die Komplexität und schwierige Bestimmbarkeit dessen, was Berufsbildung für eine nachhaltige ausmacht, sind offensichtlich. Innerhalb der Erkundungsphase haben sich Gestaltungsprinzipien herausgebildet und bewährt, die sowohl das weitere Vorgehen staatlicher Einflussnahme als auch die Umsetzung in die Praxis bestimmen könnten:

- Nachhaltigkeit braucht den Dialog, die Kommunikation innerhalb und zwischen den verschiedenen Ebenen in Betrieben und Verwaltungen und fordert die aktiv Beteiligten zu gemeinsamen Handeln heraus.
- Setzungen und Regeln „von oben“ müssen zusammen gebracht und ggf. abgestimmt werden mit der Bereitschaft und Eigeninitiative, die aus dem Praxisfeld kommt.
- Die „oberen Instanzen“, mithin auch die Organe des Staates, übernehmen eine moderierende und aktivierende Rolle. Der Einsatz finanzieller Fördermittel kann ein hilfreicher und stützender Hebel sein; die Herausbildung eines zivilgesellschaftlichen, freiwilligen Engagements und das Vertrauen auf dessen langfristige Wirkung, ist aber die Basis einer anhaltenden auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Entwicklung.
- Nachhaltigkeit ist ein offener Prozess der Gestaltung und damit der Veränderung, der keineswegs linear und widerspruchsfrei verläuft, vor allem aber längere Zeiträume beansprucht.
- Nachhaltigkeit in der Berufsbildung wird als notwendiger Teil einer umfassenden Modernisierungsstrategie der Gesellschaft und damit auch der Wirtschaft verstanden, in dem die betriebliche Aus- und Weiterbildungsprozesse synergetisch mit technischen und gesellschaftlichen Innovationen verbunden werden.

Eingeleitete Maßnahmen

Insgesamt wurden über 50 Praxisbeispiele aus Wirtschaft und berufsbildenden Schulen dokumentiert und medial in einer Good-practice-Dokumentation aufbereitet (Internet). Hierbei handelt es sich um einen ersten Versuch der Dokumentation und Bewertung vorhandener Ansätze, die zu einem „Lernen aus guten Beispielen“ beitragen sollen. Die Beispiele sind inzwischen ins Netz gestellt worden: www.bibb.de/redaktion/nachhaltigkeit/ (Good-practice) und werden laufend ergänzt und aktualisiert.

Durchgeführt wurden ca. 20 berufsbezogene bzw. berufsübergreifende Akteurskonferenzen mit Vertretern der Berufsbildungpraxis, von Berufsbildungs- und Forschungseinrichtungen, von Verbänden und anderen Institutionen. Dieses Vorgehen zielte auf eine weitere Konkretisierung, Aufklärung und Erkundung von Handlungsmöglichkeiten in ausgewählten Berufsfeldern und Branchen. Dazu gehörten u. a.: Handwerk (generell), Erneuerbare Energien, Windenergie, nachhaltige Produktentwicklung, Automobilindustrie, Automobilzulieferindustrie, Maschinen- und Anlagenbau, Versorgungstechnik, Kreislaufwirtschaft, Handel, Bauen und Wohnen, Sport, IuK-Technik, nachwachsende Rohstoffe sowie Chemie. Außerdem wurden Akteurskonferenzen über die Bedeutung der nachhaltigen Entwicklung in folgenden übergreifenden Bereichen bzw. zu folgenden Themen durchgeführt: Globales Lernen, Benachteiligtenförderung, Umsetzung des Leitbildes in Großbetrieben sowie im regionalen Verbund, in internationaler Perspektive sowie in der Berufsbildungsforschung. Von strategischer Bedeutung erschien zudem die Thematisierung des Zusammenhangs von Nachhaltigkeit und Kommunikation sowie von Fragen der Dauerhaftigkeit bzw. des Transfers.

Als einem der Ergebnisse der im März 2003 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veranstalteten Fachkonferenz „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ in Osnabrück hat das BMBF mit den Vorarbeiten für eine gemeinsame Anlaufstelle zu dem Thema in Form eines Internetportals begonnen. Interessierte aus der Wirtschaft, aus öffentlichen und privaten Berufsbildungseinrichtungen soll die Möglichkeit geboten werden, sich mit den jeweiligen „Angeboten“ einzubringen. Das Spektrum ist bewusst weit angelegt. Über dieses Medium kann sowohl eine Netzwerkbasis für nachhaltigkeitsbezogene Projekte, Forschungen, Good-pracice-Beispiele und Modellvorhaben, eine ständige Aktualisierung der Daten und ein aktiver Transfer als auch insgesamt eine lebendige Kommunikation und Diskussion der am Thema Interessierten sichergestellt werden. Zugleich ist eine institutionenübergreifende Effektivierung förderpolitischer Maßnahmen angestrebt.

Ergebnisse der Fachtagung „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ vom 26 und 27. März 2003 in Osnabrück

Über 250 Experten aus allen Bereichen der beruflichen Bildung beteiligten sich an dieser ersten bundesweiten Fachtagung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bundesstiftung Umwelt veranstaltet worden ist. Die Teilnehmer kamen zu der übereinstimmenden Auffassung, nachhaltige Entwicklung sei eine unverzichtbare Zukunftsformel für Wettbewerbsfähigkeit, Modernisierung der Wirtschaft, ökologische Verträglichkeit und soziale Stabilität. Berufsbildung ist dabei ein besonders wichtiges Instrument. Insbesondere wurde herausgestellt, dass die Einzelnen sich in ihrem Verhalten und in ihren verschiedenen Rollen z. B. als Arbeitnehmer, Unternehmer, Auszubildender, Ausbilder oder auch Konsument und in ihrer betriebsbezogenen und zivilgesellschaftlichen Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung einsetzen müssen. Die staatliche Aufgabe sei es dabei, die Rahmenbedingungen zu schaffen sowie beratend und unterstützend tätig zu werden. Die nachhaltige Entwicklung legt sich nicht auf einen bestimmten Beruf oder eine Technik fest, sondern sie betrifft mehr oder weniger alle Berufe und alle Arbeitsplätze mit ihren jeweiligen besonderen Möglichkeiten. Staatliche Aktivitäten sollten dabei den Menschen in der realen Lebens- und Alltagssituation „abholen“.

Vorgelegt wurde ein in sechs zentrale Handlungsfelder gegliederter Orientierungsrahmen „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“, der sich grundsätzlich an alle Lernorte beruflicher Bildung, an Betriebe, Berufsschulen und überbetriebliche Bildungsstätten sowie Verantwortungs- und Entscheidungsträger auf Bundes- und Landesebene, in Verbänden, Kammern und Gewerkschaften wendet und an den Kernkompetenzen ansetzt. Nach den Erkenntnissen der Konferenz gehören zu den neuen „Kernkompetenzen“, die das erste Handlungsfeld umreißen:

- Identifizierung und Erwerb berufsübergreifender Kernkompetenzen für nachhaltige Entwicklung als integraler Teil beruflichen Handelns, wie z. B. vernetztes, berufsübergreifendes Wissen und Fähigkeit im Umgang mit Komplexität, kreislaufwirtschaftliche Strukturen erkennen, Kommunikations- und Beratungskompetenz, interkulturelle Kompetenz und globale Perspektive neue Wertorientierungen im Zusammenhang mit einer entsprechenden Wirtschaftsethik (Solidarität, Toleranz und Verantwortungsbewusstsein)

Als weitere Handlungsfelder wurden vorgeschlagen:

- Identifizierung und Erwerb berufsspezifischer Kompetenzen
- Ermittlung nachhaltigkeitsbezogener, zukunftsfähiger Tätigkeitsfelder zur Bestimmung von Zusatzqualifikationen
- Grenzüberschreitende, internationale Zusammenarbeit in ausgewählten Gebieten der beruflichen Bildung
- Schaffung dauerhafter und zugleich dynamischer „Nachhaltigkeitsstrukturen" in Bildungseinrichtungen
- Aufbau einer Kommunikations- und Verbreitungsstruktur

Innerhalb dieser Handlungsfelder sollten im Ergebnis der Konferenz folgende Maßnahmenbereiche vorrangig bearbeitet werden: Entwicklung von Lehr- und Lernarrangements, geeigneter Methoden und Medien, Entwicklung von Qualifizierungskonzepten und Schulungsmaterial für das Aus- und Weiterbildungspersonal, für die ausbildenden Fachkräfte und Mitarbeiter insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben. Darüber hinaus ist zu klären, wie nachhhaltigkeitsrelevante Ausbildungsinhalte in die Ausbildungsordnungen, Prüfungsordnungen und Rahmenlehrpläne eingebracht werden können. Diesen Handlungsfeldern und Kernkompetenzen gemeinsam ist die Zielsetzung, nicht nur für Handlungsfähigkeit auszubilden, sondern die Menschen zum Handeln zu bewegen.

Das Gesamtthema „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung" kann aus der Sicht deutscher Aus- und Weiterbildungsorganisationen, angesichts der vorhandenen Medien und Strukturen in diesem Bildungssegment zu einem international konkurrenzfähigen Kompetenzprofil entwickelt werden. Die Voraussetzungen hierzu sind günstig, weil international die Nachfrage nach Problemlösungen auf dem Weg zu nachhaltiger Entwicklung steigt und diesem aus deutscher Sicht ein vielschichtiges, fundiertes und erprobtes Angebot gegenübergestellt werden kann. Bislang fehlt es jedoch an einer übersichtlichen und leicht zugänglichen Darstellung der transferfähigen und direkt einsetzbaren Angebote. In Zusammenarbeit zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung und der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) wurden im Jahre 2003 die Vorarbeiten für eine entsprechende Profilierung des Themenbereichs eingeleitet. Die vorgelegte Studie erleichtert die Orientierung sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite, indem es die Qualifizierungsanforderungen und Qualifizierungsangebote im Bereich nachhaltige Entwicklung strukturiert und nutzerfreundlich bündelt. Die Erkenntnis, dass es neben dem „Exportschlager duale Berufsausbildung" weitere nachfragegerechte Lösungen zu Teilproblemen beruflicher Bildung in anderen Ländern insbesondere in der Frage nachhaltiger Entwicklung gibt, wird schließlich durch die Erfahrungen der GTZ aus dem Ausland sowie auch durch einschlägige Projekte des Bundesinstituts für Berufsbildung, wie z.B. dem deutsch-brasilianischen Kooperationsprojekt Horizonte 21[208] bestätigt.

4. Berufsausbildung und Arbeitswelt

ZUSAMMENFASSUNG

Die Beziehungen zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt werden auf der Grundlage von Ergebnisse aus einschlägigen Forschungsvorhaben, Projekten, Initiativen und Maßnahmen beleuchtet. Zur Kennzeichnung der Arbeitsmarktchancen nach Abschluss der Ausbildung wird die Entwicklung der Arbeitslosenzugänge beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung dargestellt. Hierbei wird ein Vergleich zwischen alten und neuen Ländern vorgenommen und auf die unterschiedlichen statistischen Quellen (BA, IAB, Eurostat) eingegangen. Auf der Grundlage von Daten der Bundesagentur für Arbeit und Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung ist davon auszugehen, dass ca. 21% der Absolventen und Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung zunächst arbeitslos werden. Ein Anstieg dieses Prozentsatzes war im Jahr 2002 nicht feststellbar.

Zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf wird aus aktuellen Forschungsvorhaben berichtet. Die unterschiedlichen Aktivitäten sind eingebettet in ein Netzwerk zur Früherkennung und berücksichtigen auch internationale Erfahrungen. Aus einer Untersuchung bei externen Beratern und betrieblichen Experten, welche in betriebliche Veränderungs- und Innovationsprozesse eingebunden sind, werden Ergebnisse zu Qualifikationsentwicklungen vorgestellt. Hervorzuheben ist, dass eine vorausschauende Strategie der Bedarfserhebung und Personalentwicklung bisher nur in wenigen Unternehmen vorhanden ist. Fachliche Qualifikationsdefizite werden allerdings verhältnismäßig schnell und zielgerichtet durch Qualifizierungsmaßnahmen ausgeglichen. Unter dem Aspekt ‚Früherkennung von Qualifikationsbedarf' werden Ergebnisse zu Stellenanzeigenanalysen aus den Bereichen Elektro, Metall, Bau und Chemie vorgestellt. Auffällig ist, dass in den untersuchten Bereichen im Vergleich zu den Dienstleistungsbereichen Informations- und Kommunikationstechnik sowie Finanzdienstleistungen kaum Hinweise auf neue Tätigkeiten zu finden sind. Die ausgeschriebenen Tätigkeitsbezeichnungen gleichen in den betreffenden Berufsfeldern deutlich den Bezeichnungen anerkannter Aus- und Fortbildungsberufe. Aus den eingegangenen Bewerbungen im Rahmen der Verleihung des Weiterbildungsinnovationspreises werden besonders innovative Konzepte herausgestellt.

Aus der Modellversuchsreihe ‚Zusatzqualifikationen', die aus 14 Vorhaben besteht, werden differenzierte Ergebnisse vorgestellt. Die Modellvorhaben beziehen sich u. a. auf den Metall-, Bau-, Chemie-, den IT- und den kaufmännischen Bereich. Als ein vorläufiges Fazit der Modellversuchsreihe ist hervorzuheben, dass Zusatzqualifikationen als ein strategisches Instrument zum Umgang mit Veränderungen, zur innovativen Ausgestaltung der Berufsbildung sowie zur betrieblichen Nachwuchssicherung dienen. Leistungswilligen wird ein hochwertiges, zusätzliches Qualifizierungsangebot gemacht, das auch für die Betriebe von nachhaltigem Nutzen ist. Vor dem Hintergrund tief greifender Veränderungen in den Betrieben unterstützen Zusatzqualifikationen die Chancen zur Bewältigung des Strukturwandels. Über das Gesamtspektrum an Zusatzqualifikationen liefert die Datenbank „AusbildungPlus" wichtige Hinweise.

[208] Vgl. www.iub-hannover.de/11_07/INTERNAT/INTERNAT.HTM

Geeignete Instrumente zur Berufsorientierung und Berufswahl gewinnen für Jugendliche und Betriebe wegen der zunehmend schwierigeren Situation am Ausbildungsplatz- und Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung. Erste Ergebnisse eines Forschungsprojektes des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Schülerbetriebspraktika im Rahmen der Berufswahlorientierungsphase sind deshalb von großem Interesse. Im Rahmen der Referenz-Betriebs-System-Befragung äußerten sich rund 600 Betriebe zu diesem Thema. 90% dieser Betriebe stellten Praktikumsplätze zur Verfügung. Unabhängig von Größe und Branche geben die meisten Firmen an, mit Praktikanten eher gute Erfahrungen gemacht zu haben. Die Betriebe zeigen eine hohe Bereitschaft zu regelmäßigen Kontakten mit Schulen auch außerhalb der Praktikumszeit. Solche Kontakte werden aber nur von einem Viertel der Betriebe tatsächlich gepflegt. Berufsorientierung von Schülern und Schülerinnen, dazu wird auch der aktuelle Stand des Programms „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben" dargestellt, ist in der Wissensgesellschaft nur ein Aspekt von umfassender Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung. Auch Erwachsene brauchen Unterstützung bei der Entwicklung von Berufslaufbahnkompetenzen im Sinne lebensbegleitenden Lernens. Die OECD hat dazu eine Vergleichsstudie in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse an dieser Stelle vorgestellt werden.

Für ausbildungsintegrierte duale Informatik- und Ingenieurstudiengänge erfolgte eine Sonderauswertung der Datenbank „AusbildungPlus". Daraus ergibt sich, dass in den letzten Jahren eine deutliche quantitative Steigerung bei diesen Studiengängen zu verzeichnen ist. Insbesondere Fachhochschulen haben sich verstärkt engagiert und ihr Angebot an dualen Studiengängen im Ingenieurwesen und in der Informatik aufgestockt. Der bedeutendste Fachbereich ist dabei die Wirtschaftsinformatik mit fast einem Drittel der Studierenden. Obwohl allerdings Fachhochschulen insgesamt mehr technische Studiengänge anbieten als Berufsakademien, liegt die Anzahl der Studierenden und der kooperierenden Unternehmen an Berufsakademien deutlich höher.

Weitere Themen dieses Kapitels sind die Auswirkungen neuer Technologien auf die Berufsausbildung und neue Ergebnisse aus der Gleichstellungspolitik im Zusammenhang mit beruflicher Bildung, sofern sie nicht bereits bei den Fachthemen einbezogen sind.

4.1 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Eine weitere grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitsmarktchancen ist aber ein erfolgreicher Einstieg in die Arbeitswelt. Diese „zweite Schwelle" markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, wo entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein. Der folgende Abschnitt analysiert aus unterschiedlichen Perspektiven die berufliche Einmündung junger Menschen mit Berufsausbildung. Im Vordergrund stehen hierbei die Übergänge direkt im Anschluss an eine duale Ausbildung. Während die Daten der amtlichen Statistik nur die Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen erfassen, die sich unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos melden, spiegelt das IAB-Betriebspanel die Übernahmequoten aus Sicht der Betriebe wieder. Demgegenüber bietet eine BIBB-Unter-suchung zur zweiten Schwelle aus Sicht der jungen Fachkräfte einen detaillierteren Einblick in die Tätigkeiten, in welche sie einige Monate nach dem Ende ihrer Ausbildung einmünden.

4.1.1 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung

Im Jahr 2002 meldeten sich nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 203.902 Personen, nach der Berufsausbildung arbeitslos (vgl. **Übersicht 76**). Von ihnen hatten 140.906 einen erfolgreichen Berufsausbildungsabschluss erlangt. Diese Anzahl schließt auch Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre und Praktikanten im Anerkennungsjahr ein. Die Anzahl der erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung kann statistisch nicht eindeutig ermittelt werden, knapp 105.400 sind es im Jahr 2002 nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Im Verhältnis zu allen erfolgreichen Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 21,3% nach Abschluss einer Ausbildung im dualen System. Dies bedeutet einen leichten Rückgang von 0,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr.

Diese Quote variiert zwischen alten und neuen Ländern weiterhin beträchtlich. Sie ist in den neuen Ländern doppelt so hoch wie in den alten Ländern (35,3% zu 17,6%), die Differenz hat sich aber von 2001 auf 2002 um 5 Prozentpunkte verringert. Denn während in den alten Ländern die Arbeitslosenquote der jungen Fachkräfte sogar leicht gestiegen ist (+0,7 Prozentpunkte), ist diese in den neuen Ländern um 4,3 Prozentpunkte gesunken. Allgemein ist im Jahr 2002 in den neuen Ländern der Zugang an Arbeitslosen nach einer dualen Ausbildung zurückgegangen (74.921 im Gegensatz zu 89.783 im Vorjahr, das sind 16,5% weniger). Diese Entwicklung steht im Gegensatz zur allgemeinen Tendenz einer leichten Steigerung der Zugänge an Arbeitslosen im Osten insgesamt (0,7%). Beim Zugang an Arbeitslosen nach einer schulischen Ausbildung zeigt sich eine gegenläufige Entwicklung. Hier hat sich die Arbeitslosenquote im Vergleich zu 2001 um 6,9% vergrößert. Abzuwarten bleibt, inwieweit der in den neuen Bundesländern beobachtete Rückgang der Arbeitslosenquote nach dualer Ausbildung bereits eine Trendwende anzeigt.

Unterscheidet man zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften, so bleibt bei den männlichen Fachkräften die Arbeitslosenquote im Jahr 2002, verglichen mit 2001, nahezu konstant (2001: 20,2%, 2002: 20,4%), während sie bei den jungen Frauen geringfügig gesunken ist (2001: 23,9%, 2002: 22,5%). Die Quote der weiblichen Arbeitslosen nach dualer Ausbildung liegt damit aber immer noch höher als die der männlichen. Dieser Unterschied ist in den alten Ländern geringer. Die Arbeitslosenquote beträgt bei den jungen Männern 17,0% (Vorjahr: 16,0%), bei den jungen Frauen 18,4% (Vorjahr 18,2%). Eine sehr hohe Differenz zwischen den Geschlechtern zeigt sich dagegen in den neuen Ländern. Nach dualer Ausbildung sind 38,7% der weiblichen Fachkräfte arbeitslos gegenüber 32,7% der jungen Männer. Allerdings fällt auf, dass diese Differenz im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen ist, 2001 waren 34,9% der männlichen Fachkräfte nach dualer Ausbildung ohne Arbeit im Gegensatz zu 45,9% der jungen Frauen. Obgleich sich in den neuen Ländern die Situation der weiblichen Fachkräfte leicht verbessert hat[209], sind in den neuen Bundesländern die Perspek-

[209] Hierbei handelt es sich um Tendenzaussagen, da die Anteile junger Frauen bzw. Männer bei den Absolventen des dualen Systems auf Schätzungen beruhen.

Übersicht 76: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland von 1997 bis 2002

	1997			1998			1999			2000			2001			2002		
	alte Länder[1])	neue Länder[1])	Deutsch-land	alte Länder[1])	neue Länder[1])	Deutsch-land	alte Länder[1])	neue Länder[1])	Deutsch-land	alte Länder[1])	neue Länder[1])	Deutsch-land	alte Länder[1])	neue Länder[1])	Deutsch-land	alte Länder[1])	neue Länder[1])	Deutsch-land
Zugang an Arbeitslosen nach betrieblicher Ausbildung	133.212	60.837	194.049	159.429	94.587	254.016	145.671	91.277	236.948	132.459	92.269	224.728	129.815	89.783	219.598	128.981	74.921	203.902
darunter: Ausbildung erfolgreich abgeschlossen	105.413	51.755	157.168	101.035	65.399	166.434	90.920	64.009	154.929	81.224	63.564	144.788	81.924	63.109	145.033	85.714	55.192	140.906
darunter: Ausbildung nach BBiG erfolgreich abgeschlossen[2])	84.330[4])	34.503[4])	118.834[4])	80.828[4])	43.599[4])	124.427[4])	72.736[4])	42.673[4])	115.409[4])	64.979[4])	42.376[4])	107.355[4])	65.539[4])	42.073[4])	107.612[4])	68.571[4])	36.795[4])	105.366[4])
erfolgreiche Teilnehmer an Abschlussprüfungen insgesamt	372.769	109.954	482.723	369.707	117.472	487.179	375.548	115.691	491.239	384.542	118.036	502.578	398.153	115.852	514.005	403.026	110.417	513443
darunter: erfolgreiche Teilnehmer mit vorausgegangener Ausbildung[3]) (ohne externe Prüflinge)	358.436	103.750	462.186	355.781	111.778	467.559	363.061	111.530	474.591	374.613	111.492	486.105	387.114	106.215	493.329	389.912	104.367	494279
Quote: arbeitslos nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung	23,5[4])	33,3[4])	25,7[4])	22,7[4])	39,0[4])	26,6[4])	20,0[4])	38,3[4])	24,3[4])	17,3[4])	38,0[4])	22,1[4])	16,9[4])	39,6[4])	21,8[4])	17,6[4])	35,3[4])	21,3[4])

[1]) Alte Länder inklusive Berlin (West); neue Länder inklusive Berlin (Ost). Die Zahl der Prüflinge werden vom Statistischen Bundesamt nur für Berlin insgesamt ermittelt. Deshalb wurden 1/3 der Prüflinge dem Ostteil der Stadt, 2/3 dem Westteil der Stadt zugerechnet.

[2]) Unter den Arbeitslosenzugängen aus betrieblicher Ausbildung finden sich auch Personen aus Ausbildungsgängen außerhalb des Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Lehramtsanwärter, Referendare, Volontäre, Praktikanten im Anerkennungsjahr. Ihr Anteil an den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen wird für den Westen auf 20 % und für den Osten auf ein Drittel geschätzt. Vgl. hierzu auch: Schober, Karen: Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte (IAB-Kurzbericht, Nr.5 vom 9. März 1994), sowie: Schober, Karen: Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle (IAB-Kurzbericht, Nr.5 vom 25. April 1995).

[3]) Einschließlich Teilnehmer an Umschulungsprüfungen aus dem Bereich des Handwerks. Ihre Zahl kann nicht genau bestimmt werden.

[4]) Zahlen sind das Ergebnis von z.T. unsicheren Schätzungen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

tiven der jungen Frauen nach beendeter Ausbildung noch ungünstiger als die der jungen Männer.

4.1.2 Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels geben Betriebe regelmäßig darüber Auskunft, wie viele ihrer Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich beenden und wie viele davon übernommen werden. Die aktuellen Ergebnisse der zehnten Welle in den alten Ländern und der siebten Welle in den neuen Ländern beziehen sich auf Auszubildende, die mit dem Ende des Ausbildungsjahres 2001/2002 ihre Berufsausbildung erfolgreich beendet hatten. Zum Befragungszeitpunkt meldeten ca. 236.000 Ausbildungsbetriebe der alten Länder und rund 46.000 Ausbildungsbetriebe der neuen Länder erfolgreiche Absolventen. Für die westdeutschen Betriebe bedeutet dies eine Zunahme um ungefähr einen Prozentpunkt, für die ostdeutschen Betriebe dagegen einen Rückgang um ca. 2 Prozentpunkte.

Nach den hochgerechneten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wurden bundesweit ca. 530.000 Berufsausbildungen erfolgreich abgeschlossen. Diese Zahl liegt über den Angaben des Statistischen Bundesamtes, da auch Absolventen und Absolventinnen enthalten sind, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet wurden. Rund 18% der Abschlüsse wurden in den neuen und rund 82% in den alten Bundesländern registriert. Damit hat sich dieses Verhältnis im Vergleich zum Vorjahr (20% bzw. 80%) nur leicht verändert. Ist die Anzahl der Absolventen in den alten Ländern um über 5.000 gestiegen, so ist sie in den neuen Ländern um knapp 11.000 gesunken (vgl. **Übersicht 77** und **Übersicht 78**).

Die im Folgenden angegebenen Übernahmequoten führen die Anteile derjenigen Absolventen und Absolventinnen auf, die unmittelbar nach Beendigung ihrer Ausbildung in Beschäftigungsverhältnisse im Ausbildungsbetrieb einmündeten. Absolventen und Absolventinnen, die nach der Ausbildung in einen anderen Betrieb wechselten, sind darin nicht enthalten. Nach Angaben der Betriebe fanden in den alten Ländern 57,0% eine Anstellung in ihrem Ausbildungsbetrieb. Die Übernahmequote steigt mit der Beschäftigtenzahl in den Betrieben. Wurden in den westdeutschen Großbetrieben 72% der jungen Fachkräfte übernommen, so waren es in den Kleinstbetrieben nur 47%. Über alle Branchen hinweg hatten die Absolventen und Absolventinnen der Ausbildungsbetriebe im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Bereich Investitions- und Gebrauchsgüter die besten Aussichten, in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Hier konnten ca. 80% der Ausbildungsabgänger und -abgängerinnen ein Arbeitsverhältnis mit dem Ausbildungsbetrieb abschließen. Bei jeweils 72% lagen die Übernahmequoten in den Ausbildungsbetrieben der Produktionsgüterindustrie und des Bereichs Bergbau, Energie, Wasserversorgung. Überdurchschnittlich war in den alten Ländern der Anteil der Übernahmen auch in den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat (65,6%), in dem Bereich Verkehr, Nachrichtenübermittlung (63,9%) und in der Verbrauchsgüterindustrie (60,9%). Dagegen kam es in der Land- und Forstwirtschaft mit einem Anteil von 14,8%, wie auch im Bereich Erziehung und Unterricht (16,2%) zu den weitaus wenigsten Übernahmen. Allerdings umfasst letztere Branche hauptsächlich Schulen und insbesondere auch Berufsschulen, in denen in erster Linie für den Fremdbedarf ausgebildet wird. Zu ebenfalls vergleichsweise wenigen Übernahmen kam es im Gastgewerbe (28,3%).

In den neuen Ländern konnten nur 44% der Absolventen und Absolventinnen in Anschlusstätigkeiten innerhalb der Ausbildungsbetriebe übernommen werden. Dieser Anteil ist geringfügig größer als im Vorjahr (42,7%). Im Gegensatz zu den alten Ländern ist kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Übernahmewahrscheinlichkeit erkennbar. In den Kleinstbetrieben ist die Übernahmequote zwar am geringsten (39,6%), der höchste Anteil findet sich jedoch in den Kleinbetrieben mit 50%. Das bedeutet eine Erhöhung im Vergleich zu 2001 um 3,9 Prozentpunkte. In den Großbetrieben treten die regionalen Divergenzen am deutlichsten hervor. Die ostdeutschen Großbetriebe liegen mit einer Übernahmequote von 44% um 28,6 Prozentpunkte hinter denen in den alten Ländern zurück, obwohl sich diese Differenz im Vergleich zum Vorjahr (41 Prozentpunkte) bereits deutlich verringert hat. Die Branchenrangfolge weist bezüglich der Übernahmequoten Ähnlichkeiten mit den alten Ländern auf. Besonders hoch ist der Anteil der Ausbildungsabgänger und -abgängerinnen , die von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden in der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (69,6%), in den Bereichen Bergbau, Energie, Wasserversorgung (66,3%) sowie im Bereich Verkehr, Nachrichtenübermittlung (67,0%), bzw. im Kredit- und Versicherungsgewerbe (63,3%) und in den anderen Dienstleistungen (62,0%). Die mit Abstand wenigsten Absolventen wurden wie in den alten Bundesländern im Bereich Erziehung und Unterricht (3,4%) übernommen. Besonders in den anderen Dienstleistungen ist die Übernahmequote in den neuen Ländern im

Übersicht 77: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 2001und 2002

Betriebsgrößenklasse	Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse				Übernahmequoten			
	Alte Länder		Neue Länder		Alte Länder		Neue Länder	
	Anzahl				Prozent			
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
1 bis 9 Beschäftigte	88.063	105.899	20.454	20.115	44,3	46,6	41,3	39,6
10 bis 49 Beschäftigte	127.633	121.795	32.674	27.594	50,6	51,4	45,9	49,8
50 bis 499 Beschäftigte	134.813	125.822	37.293	34.027	65,5	61,8	43,7	42,4
500 und mehr Beschäftigte	77.459	79.783	17.072	14.909	76,9	72,1	35,9	43,5
Insgesamt	**427.969**	**433.299**	**107.493**	**96.645**	**58,8**	**57,0**	**42,7**	**44,1**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 75, Seite 187

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 und 2002; 9. und 10. Befragung alte Länder und 6. und 7. Befragung neue Länder

Übersicht 78: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angaben der Betriebe im Jahr 2002

Branche	Erfolgreiche Ausbildungs-abschlüsse		Übernahmequoten	
	Alte Länder	Neue Länder	Alte Länder	Neue Länder
	Insgesamt			
	Anzahl		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	7.547	2.175	14,8	30,9
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	5.409	1.694	72,0	66,3
Nahrungs- und Genussmittel	12.873	2.932	58,3	50,6
Verbrauchsgüter	16.425	2.831	60,9	51,8
Produktionsgüter	18.447	3.039	72,5	60,0
Investitions- und Gebrauchsgüter	45.479	6.870	80,0	69,6
Baugewerbe	38.940	15.085	56,3	48,9
Handel, Instandhaltung, Reparatur	87.044	15.962	56,4	49,0
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	12.656	3.222	63,9	67,0
Kredit- und Versicherungsgewerbe	27.471	2.858	81,4	63,3
Gastgewerbe	16.732	6.819	28,3	31,3
Erziehung und Unterricht	13.292	11.900	16,2	3,4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	53.056	8.598	44,3	34,5
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	29.743	4.339	46,6	43,6
sonst. Dienstleistungen überw. für Unternehmen	8.302	1.918	58,7	49,2
andere Dienstleistungen	14.458	1.881	52,9	62,0
Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat	25.425	4.520	65,6	58,2
Insgesamt [1])	**433.299**	**96.645**	**57,0**	**44,1**

[1]) Abweichungen zwischen der Summe der Einzelwerte und der Gesamt-Angabe aufgrund von Rundungen im Rahmen der Hochrechnungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002; 10. Befragung alte Länder und 7. Befragung neue Länder

Vergleich zum Vorjahr stark angestiegen. Sie liegt ca. 30 Prozentpunkte über dem Wert von 2001. In den Organisationen ohne Erwerbscharakter/Staat ist ebenfalls ein Zuwachs von 11 Prozentpunkten ersichtlich. Negative Differenzen weisen vor allem das Gastgewerbe (Rückgang um 18,4 Prozentpunkte), die Verbrauchsgüterbetriebe (15,2 Prozentpunkte) und das Kredit- und Versicherungsgewerbe (12,1 Prozentpunkte) auf.

Vergleicht man den Anteil weiblicher Absolventen mit dem der jungen Frauen an allen Übernahmen, so fällt auf, dass in ganz Deutschland die Übernahmequote der weiblichen Fachkräfte mehr als 6% unter ihrem Anteil an allen Absolventen liegt (3,0% in den alten Ländern und 3,0% in den neuen Ländern). Die Chance für eine junge Frau, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, ist insgesamt geringer als die eines männlichen Absolventen. In Groß- und Mittelbetrieben gibt es im Hinblick auf die Übernahmequoten in den alten Ländern geringfügige, in den neuen Ländern kaum geschlechtsspezifische Differenzen. Besonders ungünstig ist die Situation für junge Frauen in Kleinbetrieben in den alten Ländern und in Klein- sowie Mittelbetrieben in den neuen Ländern. Über alle Branchen hinweg sehen in den alten Ländern die relativen Übernahmechancen der jungen Frauen im Baugewerbe am schlechtesten aus (prozentuale Differenz des Anteils der weiblichen übernommenen Absolventen zum Anteil der jungen Frauen an der Gesamtheit aller Absolventen: -31,9%), gefolgt von Bergbau, Energie, Wasserversorgung (-21,2%) und dem Gastgewerbe (-12,4%). Höher als bei den männlichen Absolventen ist die Übernahmewahrscheinlichkeit dagegen in den sonstigen Dienstleistungen (+19,0%), bei den Verbrauchsgütern (+14,0%), in Erziehung und Unterricht (+10,6%). In den neuen Ländern sind die relativen Übernahmechancen weiblicher Fachkräfte im Baugewerbe ebenfalls deutlich niedriger als die der männlichen (-35,0%), noch geringer sind sie allerdings in der Land- und Forstwirtschaft (-51,4%). Auch bei den Verbrauchsgütern (-34,5%), den sonstigen Dienstleistungen (-26,5%) und Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (-16,2%) sieht die Lage für junge Frauen schlechter als für männliche Fachkräfte aus. Überdurchschnittlich ist die Übernahmewahrscheinlichkeit junger Frauen in den neuen Ländern in Erziehung und Unterricht (+60,3%) sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (+14,4%), bei den Produktionsgütern (+12,6%) und bei Handel, Instandhaltung, Reparatur (+10,1%).

4.1.3 Verbleib von Absolventen und Absolventinnen nach abgeschlossener betrieblicher Ausbildung

In einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden 4619 Absolventen und Absolventinnen aus dem dualen System [210] bundesweit unter anderem zu ihrer beruf-

[210] Die Erhebungsdaten wurden nach Region (Ost/West), Geschlecht und Bildung gewichtet. Die Befragung hatte ihren Fokus auf Ostdeutschland, daher war diese Region stark vertreten. Frauen und höhere Bildungsgruppen haben sich überproportional an der Studie beteiligt.

lichen Einmündung an der zweiten Schwelle[211] und zur Einschätzung ihrer beruflichen Zukunft schriftlich-postalisch befragt[212].

Zwischen dem Ausbildungsende und der Befragung der Ausbildungsabsolventen und Absolventinnen lag ein größerer Zeitraum. Dadurch wurde vermieden, Sucharbeitslosigkeit einzubeziehen und es ergibt sich ein realistischeres Bild des Übergangs ein halbes bzw. ein Jahr nach dem Ende der Ausbildung.

Befragt nach ihrer Haupttätigkeit, geben 73,5% der Absolventen und Absolventinnen an, in ihrem erlerntem oder auch in einem anderen Beruf, der eine duale Ausbildung voraussetzt, zu arbeiten. 13,5% der Befragten waren arbeitslos, „jobben“ oder gehen einer an- bzw. ungelernten Tätigkeit nach. 6,8% der jungen Fachkräfte befinden sich in Umschulung oder Weiterbildung[213] und 4,5% studieren (vgl. **Schaubild 16**). Junge Frauen sind signifikant häufiger in einem qualifizierten Beruf (75,3%) tätig als männliche Fachkräfte (72,2%), die sich etwas häufiger in Umschulung oder Weiterbildung (8,0% zu 5,2%) oder im Studium (5,1% zu 3,8%) befinden. Weibliche Fachkräfte zielen nach eigenen Angaben häufiger auf eine Beschäftigung direkt nach der Lehre (88,8%), als dies ihre männlichen Kollegen tun (85,5%).

Diese Unterschiede zwischen jungen männlichen und weiblichen Fachkräften zeigen sich nur in den alten Ländern. In den neuen Ländern stellt sich die Lage völlig anders dar. Dort finden sich insgesamt deutlich weniger junge Fachkräfte in einem qualifizierten Beruf als in den alten Ländern (63,7% zu 77,6%). Knapp jede vierte Fachkraft ist zum Befragungszeitpunkt arbeitslos oder geht unqualifizierten Tätigkeiten nach (23,8%, gegenüber 10,3% in den alten Ländern). In den neuen Ländern sind männliche Fachkräfte etwas häufiger in einem qualifizierten Beruf als die weiblichen (64,8% zu 60,8%) und sind etwas seltener arbeitslos bzw. in unqualifizierter Tätigkeit (junge Männer: 22,6%, junge Frauen: 24,9%). Im Gegensatz zu den jungen Fachkräften im Westen streben im Osten junge Männer nach eigenen Angaben etwas häufiger eine Beschäftigung direkt nach der Lehre an als dies bei den weiblichen Fachkräften der Fall ist (Osten – junge Männer: 88,2%, junge Frauen: 86,4%/Westen: junge Männer: 82,6%, junge Frauen: 89,3%).

Vertieft man die Analyse nach Geschlecht nach dem Merkmal männlich bzw. weiblich dominierte Ausbildungsberufe, so zeigt sich in weiblich dominierten Ausbildungsberufen, d.h. in Berufen mit über 80% jungen Frauen (vgl. **Kapitel 2.2.6**[214]), dass sich wenige Fachkräfte nach Abschluss ihrer Ausbildung in Umschulung oder Weiterbildung (4,7%) oder im Studium (1,8%) befinden. Ein überdurchschnittlich großer Anteil mündet in einen Beruf ein (77,2%). In den überwiegend weiblich besetzten Berufen (Frauenanteil 60–80%),

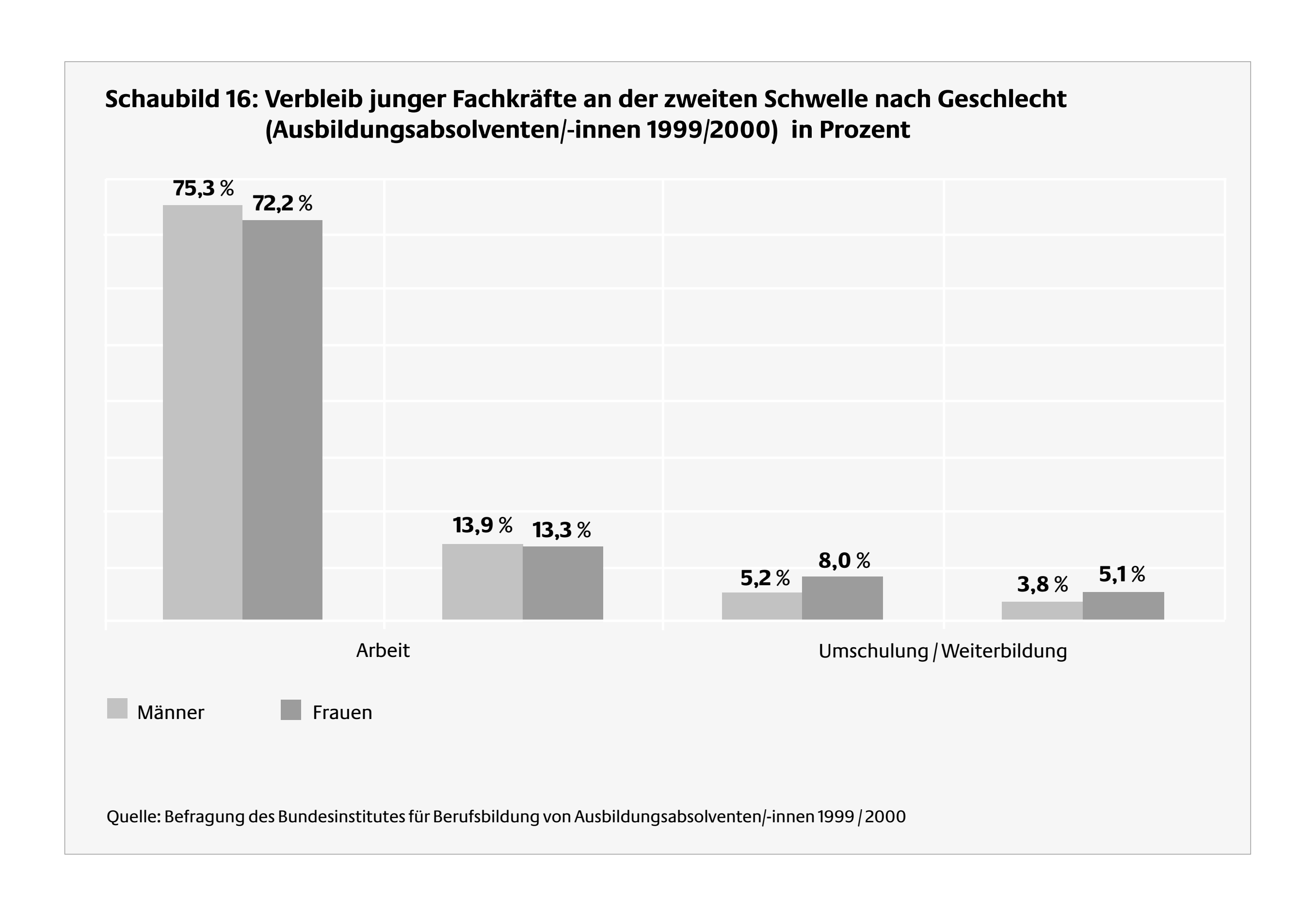
[211] Um junge weibliche und männliche Fachkräfte an der zweiten Schwelle besser vergleichen zu können, sind bei den folgenden Angaben Wehr- und Zivildienstleistende nicht berücksichtigt.

[212] Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen.

[213] Umschulung oder Weiterbildung umfasst Fortbildung, Umschulung, die Aufnahme einer neuen Lehre und den Besuch einer Berufsfachschule oder einer allgemein bildenden Schule.

[214] Da, anders als in **Kapitel 2.2.6**, in der Untersuchung zur zweiten Schwelle nicht der zeitliche Vergleich im Vordergrund steht, bezieht sich die geschlechtsspezifische Konzentration auf bestimmte Berufe auf den Zeitpunkt der Befragung und nicht auf 1977.

Schaubild 16: Verbleib junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle nach Geschlecht (Ausbildungsabsolventen/-innen 1999/2000) in Prozent



Quelle: Befragung des Bundesinstitutes für Berufsbildung von Ausbildungsabsolventen/-innen 1999 / 2000

wie bei Kaufleuten im Einzelhandel, Bürokaufleuten oder Gärtnern/Gärtnerinnen, ist der Prozentsatz der jungen Fachkräfte, die in einen ausbildungsadäquaten Beruf einmünden, mit 70,0% vergleichsweise gering. Entsprechend groß ist der Anteil derer, die nicht als Fachkraft arbeiten (16,8%). In den Ausbildungsberufen, bei denen die Verteilung zwischen jungen Frauen und Männern ungefähr gleich ist (Frauenanteil 40–60%), wie bei Industrie- und Bankkaufleuten und Kaufleuten im Groß- und Außenhandel, sind Arbeitslosigkeit oder unqualifizierte Tätigkeit (8,0%) relativ selten.

Nur in Ausbildungsberufen mit ausgewogener Geschlechterverteilung zeigt sich deutlich, dass die jungen Frauen häufiger als die jungen Männer ausbildungsadäquat arbeiten (79,6% zu 69,3%). Umgekehrt arbeiten in männlich dominierten Berufen mehr junge Männer als Fachkraft (74,3% zu 62,3%). In diesem Segment ist es für weibliche Fachkräfte schwerer, entsprechend ihrer Ausbildung beruflich Fuß zu fassen. Daher studieren sie nach der Ausbildung, entgegen dem sonstigen Trend, häufiger als ihre männlichen Kollegen (12,9% zu 3,6%).

Unterscheidet man die Absolventen und Absolventinnen nach dem Wirtschaftszweig ihres Ausbildungsbetriebes bezüglich ihrer Einmündung, zeigen sich teilweise erhebliche Differenzen (vgl. **Übersicht 79**). Besonders in den Freien Berufen (80,0%) und den sonstigen privaten Diensten (81,0%), wie z.B. bei Bankkaufleuten, findet sich ein überdurchschnittlicher Anteil junger Fachkräfte in einer qualifizierten Tätigkeit wieder. In geringerem Ausmaß gilt dies auch für Fachkräfte aus der Industrie (76,6%). In der Landwirtschaft arbeiten nur 51,6% als Fachkräfte. Entsprechend sind 20,0% der Absolventinnen und Absolventen in der Landwirtschaft arbeitslos, „jobben“ oder üben eine unqualifizierte Tätigkeit aus. Dies tritt auch im Handel (16,6%) und im Handwerk (16,4%) überdurchschnittlich häufig auf. Relativ gering ist dagegen der Anteil der Ausbildungsabsolventen, die arbeitslos bzw. unqualifiziert beschäftigt sind, in den Wirtschaftszweigen Industrie (7,8%), Freie Berufe (8,9%) und vor allem in den sonstigen privaten Diensten (4,0%).

Die Aussichten junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle unterscheiden sich deutlich nach den Ausbildungsberufen. Für die in der Untersuchung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe ergibt sich folgendes Bild (vgl. **Übersicht 80**). Besonders häufig arbeiten Arzthelfer/Arzthelferinnen in qualifizierter Tätigkeit (87,7%), gefolgt von Bankkaufleuten (85,0%), Zahnarzthelfern/Zahnarzthelferinnen (82,4%) und Hotelfachleuten (82,1%). Die gegenteilige Situation zeigt sich signifikant bei Gärtnern/Gärtnerinnen mit nur 55,6%, die als Fachkraft arbeiten. Entsprechend hoch (20,4%) ist bei diesem Ausbildungsberuf der Anteil derer, die arbeitslos sind oder sich in unqualifizierter Tätigkeit befinden. Dies trifft noch stärker auf Kaufleute für Bürokommunikation (28,3%) zu. Auch bei den Kaufleuten im Einzelhandel ist diese Quote vergleichsweise hoch (19,5%). Niedrig ist dieser Anteil dagegen bei den Bankkaufleuten (1,3%) und den Steuerfachangestellten (3,1%). Zeigen sich bei den handwerklichen Ausbildungsberufen kaum Unterschiede bei der ausbildungsadäquaten Einmündung, so sind die Differenzen im kaufmännischen Bereich recht groß. Vergleichsweise hoch sind die Anteile derer, die zum Befragungszeitpunkt arbeitslos sind oder einer unqualifizierten Arbeit nachgehen, bei den Kaufleuten für Bürokommunikation und den Kaufleuten im Einzelhandel, aber nur sehr wenige Bankkaufleute sind in einer solchen Lage. Bei den Freien Berufen ist die Situation für Arzthelfer und Arzthelferinnen günstig.

4.2 Früherkennung von Qualifikationsbedarf

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat im Jahre 1999 die Initiative zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen ins Leben gerufen. Wesentlicher Bestandteil der Initiative ist das Forschungsnetz FreQueNz (Früherkennung von Qualifikationserfordernissen im Netz), das sich mit zukunftsweisenden Fragen der Qualifikationsentwicklung auseinander setzt. Nach der Konkretisierung, Erprobung und Evaluation der Methoden werden nun in unterschiedlichsten Bereichen, Branchen und Tätigkeitsfeldern neue Qualifikationserfordernisse ermittelt und dem interessierten (Fach-) Publikum präsentiert. Das bereits im Berufsbildungsbericht 2002 beschriebene Netzwerk wurde im Jahre 2003 fortgeführt und erweitert. Über den Fortgang der Projekte wird im Folgenden berichtet[215].

[215] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 4.2.2, Seite 177

Übersicht 79: Verbleib junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle nach Wirtschaftszweig[1]) des Ausbildungsbetriebs (Ausbildungsabsolventen 1999/2000) in Prozent

Wirtschaftszweig	Arbeit als Fachkraft	ungelernte Tätigkeit/ arbeitslos	Umschulung oder Weiterbildung	Studium	Sonstiges
	in Prozent				
Industrie	76,6	7,8	7,3	6,8	1,4
Handel	73,7	16,6	6,0	2,5	1,2
Handwerk	73,3	16,4	6,1	2,6	1,7
Freie Berufe	80,0	8,9	4,7	5,2	1,2
Öffentlicher Dienst	72,0	11,4	9,3	5,2	2,1
Landwirtschaft	51,6	20,0	16,3	8,9	3,2
sonstige private Dienste	81,0	4,0	3,0	11,5	0,5
sonstige Branche	63,6	22,3	8,3	1,7	4,1
Insgesamt	**73,7**	**13,4**	**6,7**	**4,5**	**1,6**

[1]) Die Wirtschaftszweige sind nicht mit den Ausbildungsbereichen identisch.

Quelle: Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung von Ausbildungsabsolventen 1999/2000

Übersicht 80: Verbleib junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle in stark besetzten Berufen nach ausgewählten Merkmalen (Ausbildungsabsolventen 1999/2000) in Prozent

	Arbeit als Fachkraft	ungelernte Tätigkeit/ arbeitslos
	in Prozent	
Kaufmännische und ähnliche Berufe		
Groß- und Außenhandelskaufleute	73,2	10,1
Einzelhandelskaufleute	74,5	19,5
Bankkaufleute	85,0	1,3
Bürokaufleute	74,8	14,9
Kaufleute für Bürokommunikation	60,9	28,3
Industriekaufleute	75,0	7,5
Berufe im Handwerk		
Gas-/ Wasserinstallateure/ -installateurinnen	65,2	15,2
Kfz-Mechaniker / Kfz-Mechanikerinnen	73,2	17,0
Zahntechniker / Zahntechnikerinnen	77,6	7,4
Elektroinstallateure / Elektroinstallateurinnen	78,9	7,4
Maurer / Maurerinnen	70,8	15,0
Tischler / Tischlerinnen	79,0	13,9
Friseure / Friseurinnen	74,7	16,5
Freie Berufe		
Steuerfachangestellte	72,3	3,1
Rechts-/ Notarfachangestellte	71,4	16,1
Rechtsanwaltsfachangestellte	78,4	13,5
Arzthelfer / Arzthelferinnen	87,7	6,9
Zahnarzthelfer / Zahnarzthelferinnen	82,4	15,7
sonstige Berufe		
Gärtner / Gärtnerinnen	55,6	20,4
Hotelfachleute	82,1	10,7

Quelle: Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung von Ausbildungsabsolventen 1999/2000

FreQueNz – Ein Forschungsnetzwerk zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen

Im Mittelpunkt des Forschungsnetzwerkes FreQueNz steht das frühzeitige Erkennen zukünftiger Qualifikationsanforderungen und die Beurteilung diesbezüglicher Ergebnisse hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Berufsbildung. Die Aufgabe dieses Früherkennungsnetzwerkes besteht u. a. darin, auf die Zukunft ausgerichtete Qualifikationsprofile zu entdecken und Handlungsoptionen für die Entwicklung neuer sowie für die Anpassung bestehender Berufsbilder zu erarbeiten. Damit soll das Netzwerk einen Beitrag zur nachhaltigen Modernisierung der beruflichen Bildung leisten, um so aktuellen Herausforderungen zukunftsgerichtet begegnen zu können.

Dem Forschungsnetz gehören mittlerweile elf Institute und Institutionen an, die überwiegend auf qualitativen Methoden beruhende, auf Branchen, Betriebe und Zielgruppen ausgerichtete Projekte bearbeiten. Verknüpft werden die einzelnen Projektpartner durch das Netzwerk FreQueNz, dessen Aufgabe die Bündelung der Früherkennungsresultate und die Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beim Ergebnistransfer ist. Diese Vernetzung ermöglicht einen Überblick über Forschungsaktivitäten und einen Austausch über Methoden, Ansätze und Ergebnisse bereits während der Bearbeitung der Forschungsprojekte. Die Vernetzung, die den Kontakt zwischen den Akteuren erleichtert, bietet somit eine Grundlage zur effizienten Kommunikation und Kooperation.

Die Ergebnisse der Forschungsprojekte werden unterschiedlichsten Zielgruppen zur Verfügung gestellt. Neben Bildungsträgern und Unternehmen sind dies vor allem die Sozialpartner und die Verbände sowie Berufsbildungsforscher und -wissenschaftler, die sich mit fachspezifischen Fragestellungen befassen. Für den Ergebnistransfer stehen die Internetplattform www.frequenz.net, die mittlerweile elfbändige Buchreihe „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten“ und ein halbjährlich erscheinender Newsletter zur Verfügung. Damit erhöht die Vernetzung die Transparenz im Früherkennungsbereich sowohl auf der Seite der Forschung als auch auf Seite der Ergebnisverbreitung.

Das Expertenwissen von Beratern als Zugang zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung

Das Projekt zur Erschließung des Erfahrungswissens von Beratern für die Qualifikationsforschung geht von der zentralen Annahme aus, dass Berater durch ihre Dienstleistungen in betrieblichen Veränderungsprozessen, insbesondere wenn diese zur Neustrukturierung von Arbeitsabläufen und Umgestaltung von Organisationsstrukturen führen, frühzeitig Kenntnisse über veränderte Arbeits- und Qualifikationsanforderungen erhalten. Im Besonderen sind jene betrieblichen Veränderungen für die Früherkennung aufschlussreich, die zur Neugestaltung von Arbeitsabläufen und Organisationsstrukturen führen, da sich in diesem Kontext Qualifikationsanforderungen verändern. Dies gilt auch für Beratungsprozesse im Rahmen von Innovationsentwicklung, durch die Unternehmen ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten ausbauen sollen, kontinuierlich an der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen zu arbeiten. Berater und Beraterinnen müssen sich in allen Beratungsaufgaben auf umfassende Weise mit Unternehmen auseinandersetzen, mit den Arbeitsabläufen, den Führungs-

strukturen, den vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen von Beschäftigten ebenso wie mit den geteilten Einstellungen, Prioritäten, Strategien und eingelebten Routinen. Diese Kenntnisse sollen zur Früherkennung von betrieblichen Qualifikationsentwicklungen genutzt werden. Die Ergebnisse basieren auf einer Befragung im Rahmen des Referenz-Betriebssystems zum Thema „Beratung in Betrieben", Interviews mit Beratern, die als Personal- und Organisationsentwickler, als Arbeitsgestalter und Change Manager tätig sind, sowie auf Fallstudien von Beratungsprozessen.

Eine bewährte Praxis zur Feststellung von Qualifikationsbedarf in Unternehmen aller Größen sind der Betriebsbefragung zufolge nach wie vor Mitarbeitergespräche. Methoden der arbeitswissenschaftlichen Analyse finden dagegen kaum Anwendung. Personalbedarfsplanung, Befragung betrieblicher Experten und Expertinnen, Interviews mit Vorgesetzten, eigene Angaben von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Benchmarking und Stellenbeschreibungen, die, wenn sie aufeinander abgestimmt eingesetzt werden, entwickelte Strategien von Qualifikationsbedarfserhebung und Personalentwicklung darstellen, werden weit häufiger von großen Unternehmen genannt. Diese verfügen auch eher als kleine Unternehmen über Personalentwicklungskonzepte. Informelle Lernprozesse werden in den Interviews verschiedentlich als gute Ansatzpunkte für strategische Personalentwicklung hervorgehoben. Dies ist jedoch erst über eine längerfristige Prozessbegleitung und Einleitung von Gruppenprozessen möglich. Sie setzen Vertrauensbildung und Offenheit Einzelner voraus. Bislang allerdings scheint es in den Unternehmen mehrheitlich keine etablierte Praxis für die Förderung und strategische Nutzung informellen Lernens zu geben.

Äußerungen zur Veränderung fachlicher Qualifikationen finden sich in den Interviews eher selten. Den Beratern und Beraterinnen zufolge gehört der Umgang mit dem Wandel fachlichfunktionaler Anforderungen für die Betriebe offensichtlich zur Routine. Fachliche Qualifikationsdefizite werden verhältnismäßig schnell und zielgerichtet durch Weiterbildungs-, Schulungs- und Trainingsmaßnahmen ausgeglichen, für die es ein hinreichendes Angebot von Anpassungsqualifizierungen auf dem Markt gibt. Dagegen werden gemischte Qualifikationsanforderungen als Folge einer Neustrukturierung von Arbeitsprozessen häufiger als neue Anforderung hervorgehoben. Sie entstehen oft an den Schnittstellen zwischen technischem und ökonomischem Wissen, insbesondere bei der Optimierung von Leistungsprozessen in der Wertschöpfungskette. In anderen Beispielen von Schnittstellenqualifikationen wird anschaulich gemacht, dass Kenntnisse aus unterschiedlichen Bereichen – zum Beispiel Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik – von Fachkräften abgefordert werden. Das gilt sowohl für die Lösung ihrer unmittelbaren Aufgaben als auch für die aktive Beteiligung an der inner- und außerbetrieblichen Kommunikation und Kooperation.

Der verstärkte Kooperations- und Kommunikationsbedarf in modernen Unternehmensstrukturen stellt bedeutsame Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Kooperation wird nicht mehr allein über technisch-organisatorische Abläufe sicher gestellt, sondern ist von Fachkräften unmittelbar im Arbeitshandeln selbständig herzustellen. Dabei gewinnen zunehmend interdisziplinäre, bereichs- und betriebsübergreifende Kooperationsbeziehungen an Bedeutung. Solche Kooperationsbeziehungen umfassen sowohl direkte Face-to-face-Kommunikation als auch die Arbeit in virtuellen Strukturen und internationalen Zusammenhängen; sie sind zugleich eine wichtige Basis des Wissensmanagements. Ursachen für Probleme der Kommunikation und Kooperation in der Prozesskette sind weniger in den berufsfachlichen Qualifikationen der Beschäftigten als in der Beibehaltung einer dominanten Funktionalorganisation der Unternehmen zu suchen.

Eine nachhaltige Umsetzung von Kundenorientierung im Unternehmen setzt die Entwicklung übergreifender Prozess- und Organisationskompetenzen bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus. Damit verbinden sich neben der Fachaufgabe nicht nur planerische und dispositive Aufgaben, sondern vor allem Forderungen, die „Dinge am Laufen zu halten", zu organisieren, auszuhandeln und zu regulieren. Zum Erwerb von Organisations- und Managementkompetenz reicht es nicht, sich Informationen und formales Wissen zum Beispiel über die offiziellen Abläufe anzueignen. Vielmehr benötigt man ein Gespür für die informellen Strukturen, das informelle Organisationsgeschehen – kurzum die Mikropolitik des Betriebes. Die Akteure müssen selbst Beziehungen und Kontakte herstellen, diese werden nicht (mehr) über die Organisation vermittelt. Die Fachkräfte müssen wissen und entscheiden, wen sie zur Lösung eines Problems heranziehen.

Erfahrungswissen, das an Personen, an bestimmte Situationen und Handlungskontexte gebunden ist, ist eine wichtige Innovationsressource der Unternehmen, wenn es in Planungswissen umgewandelt und systematisch in die Wertschöpfung integriert werden kann. Die Interviews zeigen aber auch, dass die Bedeutung von Erfahrungswissen in Unternehmen durchaus ambivalent ist. So wird auf die beharrenden Tendenzen, die aus Erlebtem und Erfahrenem und verfestigten sozialen Strukturen resultieren und zu Veränderungs- und Lernblockaden führen, wenn Erfahrungen nicht bearbeitet, ausgewertet und reflektiert wurden.

Unter den Bedingungen prozessorientierter Arbeitsorganisation genügt es nicht mehr, lediglich über den eigenen Aufgabenbereich Bescheid zu wissen, sondern es ist für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen notwendig, Kenntnisse über den gesamten Wertschöpfungsprozess des eigenen Unternehmens und auch zunehmend über die Abläufe und Bedingungen der Arbeitsprozesse von Zulieferern und Kunden zu besitzen. Erst auf der Basis dieses ganzheitlichen Wissens können sie die Tragweite und Konsequenzen ihres Handelns reflektieren und zu einer effektiveren und effizienteren Form der Produktion oder Dienstleistung beitragen. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Unternehmens gestalten bis zu einem gewissen Grade ihre Arbeitsumgebungen selbst und finden eigene Wege in der Ausführung von Aufgaben, auch in Form verdeckter Rationalisierungsstrategien zum Beispiel zur Verkürzung und Beschleunigung von Arbeitsschritten. Das kann bei Qualifikationsbedarfsanalysen zu Widerständen und Verweigerungen führen, wenn durch die Offenlegung dieses Erfahrungswissens individuelle Dispositionsräume zu schwinden drohen.

Qualifikationsanforderungen auf dem Stellenmarkt[216]

Im gewerblich-technischen Bereich in den Berufsfeldern Metall, Elektro, Bau und Chemie 5909 Stellenanzeigen untersucht, die Unternehmen zur Gewinnung neuer Mitarbeiter inserierten. Hinweise auf neue Tätigkeiten sind in allen vier untersuchten Berufsfeldern kaum zu finden. Die

[216] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 4.2.2, Seite 180

ausgeschriebenen Tätigkeiten und verwendeten Tätigkeitsbezeichnungen entsprechen den eingeführten Tätigkeits- und Berufsbezeichnungen. So werden im Elektrobereich über 30% der Stellen für Elektriker/-in, Elektrotechniker/-in oder Elektroinstallateure/-innen ausgeschrieben, gefolgt von Elektronikern/-innen bzw. Industrieelektronikern/-innen (7%). Im Berufsbereich Metall überwiegen Stellen für Kfz-Mechaniker/-innen (11%), Schlosser/Industriemechaniker/-innen (7%) und Gas-, Wasser- und Heizungsinstallateure/-innen (-monteure) (7%). Im Baubereich werden am häufigsten Stellen für Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin (13%), Maurer/Maurerin (8%) und Bauzeichner/-in (8%) ausgeschrieben. Die berufliche Verteilung der Stellen im Chemiebereich konzentriert sich auf Chemielaboranten (28%) und chemisch technische Assistenten (18%).

Die ausgeschriebenen Tätigkeitsbezeichnungen gleichen in den gewerblich-technischen Berufsfeldern deutlich mehr den Bezeichnungen anerkannter Aus- und Fortbildungsberufe als z. B. in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnik und Finanzdienstleistungen. Dies könnte ein Hinweis dafür sein, dass die Aus- und Fortbildungsberufe in diesen Berufsfeldern am Markt gut eingeführt sind und den Anforderungen weitgehend entsprechen. Der Anteil der Übereinstimmungen liegt im Bereich Chemie bei über 60%, bei Elektro bei knapp 60%, bei Bau 48% sowie bei Metall 46%. Gerade bei letzterem lassen sich auch am ehesten Hinweise auf neue Tätigkeiten finden (7%). Hier werden beispielsweise genannt: Windkanaloperator, Leckortungstechniker, Fachverantwortlicher für Versuchs- und Fahrzeugorganisation.

In gewerblich-technischen Berufsfeldern wird am häufigsten ein Lehrabschluss verlangt. Der jeweilige Anteil fällt in den einzelnen Berufsbereichen aber sehr unterschiedlich aus. So werden bei 44% der angebotenen Stellen im Baubereich duale Ausbildungsabschlüsse vorausgesetzt, im Metallbereich 51%, im Elektrobereich bereits 60% und im Chemiebereich trifft dies auf über 80% der ausgeschriebenen Stellen zu. Meister- und Technikerabschlüsse werden in den Berufsfeldern Bau, Metall, Elektro zu rund 17% explizit nachgefragt. Die Nachfrage nach Bewerbern und Bewerberinnen mit einer Aufstiegsfortbildung fällt im Berufsfeld Chemie mit 8% dagegen deutlich ab. Stellenanzeigen, in denen nicht explizit auf ein formales Abschlussniveau hingewiesen wird, kommen am häufigsten mit 30% im Baubereich und mit 25% im Metallbereich vor. Deutlich geringer ist der Anteil im Berufsfeld Elektro mit 13%. Den größten Wert auf eine formale Qualifikation legen die Betriebe im Berufsfeld Chemie. Hier wird lediglich bei 1% der ausgeschriebenen Stellen nicht explizit ein formaler Abschluss gefordert.

Die regionale Verteilung der ausgeschriebenen Stellen in den vier untersuchten Branchen spiegelt in etwa die Beschäftigungsverhältnisse zwischen alten und neuen Bundesländern wider (alte Länder: Elektro 82%, Metall 79%, Bau 75%). Im Chemiebereich werden sogar 94% der zu vergebenden Positionen in den alten Bundesländern ausgeschrieben. Es liegen Baden-Württemberg (24%), Bayern (18%) und Nordrhein-Westfalen (15%) deutlich an der Spitze. In den neuen Bundesländern werden am häufigsten in der Baubranche Stellen ausgeschrieben und zwar in Sachsen (13%), Sachsen-Anhalt (5%) und Brandenburg (4%).

Die prozentuale Verteilung aller Beschäftigten zwischen den alten und den neuen Bundesländern beträgt 81% zu 19%[217] (Stand 2002). Diese Relation wird in den Anteilen der angebotenen Stellen des Berufsfeldes Elektro nahezu deckungsgleich (82% zu 18%) und der der Beschäftigten exakt abgebildet. Vergleichbare Anteile zeigen sich ebenfalls im Metallbereich. Die Fachkräftenachfrage liegt hier in den neuen Bundesländern um 5% über dem entsprechenden Beschäftigtenanteil. Die größten Abweichungen sind in den Bereichen Bau und Chemie feststellbar. Für den in den neuen Bundesländern in Bezug auf den Anteil der Beschäftigten unterrepräsentierten Chemiebereich (89% zu 11%) zeigt auch die Fachkräftenachfrage keine Tendenz, die auf einen Wachstum der Beschäftigung in den neuen Bundesländern hindeutet. Positiver stellt sich die Situation im Metallbereich dar. Hier liegt die Fachkräftenachfrage mit 5% über dem entsprechenden Beschäftigtenanteil. Trotz der bundesweiten Krise in der Bauwirtschaft liegt der Beschäftigtenanteil in den neuen Bundesländern mit 25% immer noch 6% über dem Durchschnitt. Die Fachkräftenachfrage spiegelt hier exakt die gleichen Anteile wider.

Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung

Qualifikationsveränderungen und -neuerungen zeichnen sich im allgemeinen zuerst in der beruflichen Weiterbildung ab. Zur Ermittlung innovativer Qualifikationskonzepte dient der seit 2000 ausgeschriebene Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) des Bundesinstituts für Berufsbildung. Ziel des WIP ist, neue Entwicklungen in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung aufzuspüren und Signale für entsprechende Veränderungen in der Weiterbildungslandschaft zu setzen. Mit dem WIP 2003 wurden folgende Maßnahmekonzepte ausgezeichnet:

- „Qualifizierungsoffensive Druck und Medien"
  Das vom Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (ZFA) entwickelte und gemeinsam mit den Druck- und Medienverbänden und dem Fachbereich Medien, Kunst und Industrie der Gewerkschaft ver.di getragene modulare Weiterbildungskonzept überträgt die einheitliche Struktur und die Vorteile der modernen Berufsausbildung auf die Weiterbildung der Branche. Kern der Qualifizierungsoffensive ist die Anpassungsqualifizierung von Fachkräften, deren Berufsausbildung längere Zeit zurückliegt. Darüber hinaus werden Möglichkeiten zur Aufstiegsqualifizierung zum/zur Industriemeister/in Digital- und Printmedien eröffnet. Ziele der Offensive sind die Schaffung eines bundesweiten Weiterbildungsangebots, seine inhaltliche Abstimmung mittels eines Bildungsnetzwerkes sowie ein branchenanerkanntes, bundeseinheitliches Zertifizierungs- und Prüfungssystem des ZFA.
- „C-Master Programm – Lernen auf den Kopf gestellt"
  Für die Weiterbildung von Fach- und Führungskräften hat die Fa. FESTO AG mit dem C-Master Programm eine Methode entwickelt, die auf den aktiven, selbstgesteuerten Wissenserwerb durch die Teilnehmer und Teilnehmerinnen (im Unterschied zur traditionellen, fremdgesteuerten Wissensvermittlung durch den Lernenden) abzielt. Es werden Weiterbildungsmethoden an konkreten Themen und Aufgabenstellungen des eigenen Arbeitsumfeldes erarbeitet; ein standardisiertes Curriculum wird somit nicht vorgegeben. Wissenserwerb und Arbeitshandeln werden von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des C-Master Programms direkt miteinander verbunden, so dass die Kluft zwischen Lernen und Handeln unmittelbar überbrückt wird.

[217] Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit

- „Weiterbilden im Prozess der Arbeit"
  In dem für alle Fach- und Führungskräfte der dm-drogerie märkte entwickelten Weiterbildungssystem wurde das Prinzip des Lernens in der Arbeit konsequent umgesetzt. Im Mittelpunkt steht dabei der Arbeitsplatz. Bei dieser Form der Weiterbildung wird die Arbeit unter lernfördernden Gesichtspunkten gestaltet, d. h. es werden keine zusätzlichen (pädagogischen) Einrichtungen „nur zum Lernen" geschaffen, jedoch alles, was ohnehin für die Arbeit erforderlich ist, so eingerichtet, dass möglichst viel gelernt werden kann. Fragen- und Themenwerkstätten lösen traditionelle Seminare ab. Die in den Werkstätten erzielten Ergebnisse werden unmittelbar in die Praxis zurückgeführt.

- „Wissensportal Energie"
  Mit der Internet-Plattform „Wissensportal Energie" hat die Energieagentur NRW als unabhängige Landeseinrichtung eine Lern- und Serviceinfrastruktur für Weiterbildungsinteressierte, Unternehmen, Weiterbildungseinrichtungen usw. zur Qualifizierung und zum Know-how-Transfer im Energiesektor geschaffen. Angeboten werden zurzeit die Themenbereiche „Photovoltaik" und „Solarthermie" sowie in Vorbereitung „Energiesparverordnung". Alle kleinen und mittelständischen Unternehmen, Kommunen sowie Bildungseinrichtungen und -anbieter in NRW können diese Plattform unentgeltlich für ihre Bildungszwecke nutzen.

- „Finanzplanung nach dem Lebensphasenkonzept (Life Cycle Planning)"
  Nach dem Modell des „Life Cycle Planning", das u. a. danach fragt, welche Anlageform in welchem Lebensabschnitt, zu welchem Risikotyp am besten passt, vermittelt der Online-Weiterbildungs-Kurs der efiport AG praxisorientiert die Anwendung des Lebenszykluskonzepts für eine ganzheitliche Finanzberatung. Im Zentrum der Maßnahme stehen praktische Fallbeispiele, die rund 80% der Fälle in der täglichen Beratungspraxis ausmachen. Praktische Tipps, Vorgehensmodelle und Checklisten sowie ein an einem Fallbeispiel entwickelter, umfassender persönlicher Finanzplan geben dabei unmittelbar Handlungsanleitung und Hilfen für die tägliche Beratungspraxis. Zielgruppe dieser Weiterbildungsmaßnahme sind Fachleute in der Beratung von Privatkunden in Banken und Versicherungen.

Früherkennung von Veränderungen in der Arbeit und in den Betrieben (ADeBar)[218]

Ziel des Projekts ist es, aus der Beobachtung der Arbeitspraxis konkrete Informationen über die Entwicklung von Arbeitsaufgaben zu gewinnen und damit einhergehende künftige Qualifikationserfordernisse identifizieren zu können. Der Forschungsansatz besteht aus einer Kombination von qualitativen und quantitativen Erhebungen in Betrieben. Seit 1999 wurden die Themenfelder Logistik, Facility Management sowie Kaufmännische Bürotätigkeiten, E-Commerce und Einzelhandel untersucht. Aktuelle Untersuchungen finden in den Themenfeldern Regenerative Energien und Telekommunikative Mehrdienstleistungen statt. Die wichtigsten Ergebnisse zur Qualifikationsentwicklung im Bereich der kaufmännischen Bürotätigkeiten werden nachfolgend dargestellt.

Nach den Ergebnissen einer quantifizierenden Befragung bei 335 Betrieben wird derzeit am häufigsten die Organisation mit Abstimmungs- und Vermittlungsaufgaben im Arbeitsalltag gefordert. Auch Kenntnisse in Finanzwirtschaft und Administration werden jeweils in mehr als jedem zweiten Betrieb oft verlangt, Kenntnisse in Systembetreuung dagegen nur in etwa jedem dritten. Mit Blick auf die nächsten drei Jahre erwarten die Befragten mehrheitlich eine Veränderung des relativen Stellenwerts zugunsten der Schwerpunkte Organisation, Finanzwirtschaft und Systembetreuung. Veränderungen der Bürotätigkeit werden den Fallstudien zufolge stark durch den Wandel der Arbeitsmittel und -umgebungen geprägt. Dies betrifft sowohl neue Technologien als auch neue Organisationsformen.

Der These, dass sich die Arbeitsmittel mehr wandeln als die kaufmännischen Fachinhalte stimmen in der quantitativen Betriebsbefragung fast neun von zehn Experten zu. Derzeit werden vor allem Internet bzw. Intranet, Betriebsverwaltungsprogramme sowie mobile Hardware oft genutzt. Ebenfalls relativ weit verbreitet sind Funktionsräume, während elektronische Kataloge oder Application Sharing jeweils bei etwa jedem sechsten Betrieb vorkommen. Mobile Büros finden derzeit nur in einer sehr kleinen Minderheit der Betriebe häufige Anwendung. In den nächsten drei Jahren erwarten die Experten eine deutlich steigende Nutzungshäufigkeit elektronischer Kataloge sowie des Internets und Intranets, der mobilen Hardware und dem Application Sharing, aber auch die Nutzung mobiler Büros wird spürbar zunehmen. Dagegen ist die erwartete Zunahme bei Betriebsverwaltungsprogrammen und Funktionsräumen eher moderat.

Eine Mehrheit der Experten rechnet mit steigenden Qualifikationsanforderungen und einem wachsenden Veränderungstempo. In der Folge wird nach ihrer Ansicht sowohl die Bedeutung des informellen als auch des formal organisierten beruflichen Lernens weiter zunehmen. Nach Qualifikationsanforderungen differenziert, erwarten die Experten die stärkste Zunahme bei verschiedenen Facetten der bereits derzeit stark geforderten Kundenorientierung, beim unternehmerischen Denken, dem flexiblen und eigenverantwortlichen Handeln sowie bei den Internetqualifikationen. Dagegen gehen sie für Fachinhalte, die sich auf ein klares berufliches Profil beziehen, von etwa gleich bleibenden Qualifikationsanforderungen aus. Insgesamt gesehen verdeutlichen die Ergebnisse der ADeBar-Studie auch, dass für kaufmännische Bürotätigkeiten Grundkenntnisse aus angrenzenden Bereichen immer wichtiger werden.

Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung[219]

Im Mittelpunkt des Projektes steht die frühzeitige Identifizierung innovativer Markt- und Geschäftsentwicklungen mit dem daraus resultierenden Qualifikationsbedarf. Mit Hilfe des Instrumentariums zur Dauerbeobachtung der Qualifikationsentwicklung werden vorhandene Zugänge zu den bestehenden Expertennetzwerken der Wirtschaft für die Informationsgewinnung genutzt und damit das Know-how von Spitzenorganisationen, Fachverbänden, Kammern und Betrieben der Wirtschaft gebündelt und betriebliche Basisinformationen für den Früherkennungsprozess systematisch verwertet. Das Informationssystem wurde im Projektverlauf weiterentwickelt hinsichtlich der Einbeziehung sog. junger Branchen, die noch nicht über entsprechende Expertennetzwerke wie Verbandsstrukturen verfügen, der Identifizierung von Fachkräftemangel und dessen Integra-

[218] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 4.2.2, Seite 178
[219] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 4.2.2, Seite 178

tion in den Dauerbeobachtungsprozess sowie einer effizienteren Datenerfassung durch die Nutzung internetbasierter Informationssysteme.

Mit dem weiterentwickelten Instrumentarium wurde bisher die Qualifikationsentwicklung in der Nahrungsmittelbranche untersucht. Im Rahmen der Untersuchung im Bäcker-, Konditoren- und Fleischerhandwerk sowie in der Fleischwarenindustrie konnten bisher insgesamt 452 Hinweise ermittelt werden, die von den Branchenexperten für die zukünftige Ausgestaltung von Aus- und Weiterbildungskonzepten und -maßnahmen als relevant betrachtet werden. Exemplarisch werden im Folgenden die wichtigsten 10 Qualifikationsthemen im Konditorenhandwerk geordnet nach ihrer Bedeutung aufgelistet. Die ermittelten Daten wurden bereits bei den Neuordnungsverfahren der untersuchten Branche direkt berücksichtigt:

- Maßnahmen zur Kundenbindung
- Kundenorientiertes Präsentieren und Verkaufen von Konditoreierzeugnissen
- Betriebliche Qualitätspolitik
- Aktives Verkaufen
- Mitarbeitermotivation
- Kostenrechnung
- Sich auf veränderte Kundenwünsche im Unternehmensumfeld einstellen
- Umgang mit Beschwerden
- Unternehmerisches Denken
- Unternehmensnachfolge

Zurzeit wird mit Hilfe des Instrumentariums die Qualifikationsentwicklung in der Chemiebranche untersucht. Im Untersuchungsschwerpunkt junge Branchen werden mit der „Automatenwirtschaft“ sowie der „Gebäudetechnik/-management“ zwei expandierende Wirtschaftsbereiche untersucht, die zwar über heterogene Verbandsstrukturen verfügen, jedoch bisher keine gestalteten, auf Basis des Berufsbildungsgesetzes geordneten mehrstufigen Qualifikationsstrukturen aufweisen. Aufgrund fehlender einheitlicher Organisationsstrukturen für Berufsbildungsfragen ist die Ermittlung aller relevanten Experten und Multiplikatoren und deren Integration in den Untersuchungsprozess von zentraler Bedeutung.

Qualifikationserfordernisse in wissensintensiven Arbeitsbereichen [220]

Um Weiterbildung von Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bedarfsgerecht zu verankern, ist es notwendig, ein möglichst breit zugängliches und qualitativ gesichertes Beratungsangebot zu entwickeln und vorzuhalten. Praxisrelevante und zukunftsfähige Konzepte der Weiterbildungsberatung im Sinne eines ganzheitlichen Bildungscoaching zu entwickeln und in der Praxis zu erproben ist daher Anliegen des Projektes „Leben und Arbeiten, Qualifizierung und Beratung (LeA)“. Dieses Angebot muss branchen- und regionalspezifisch über die aktuellen und zukünftigen Qualifikationsbedarfe infolge der Einführung von wissensintensiven Arbeitsbereichen und die entsprechenden Qualifizierungsangebote informieren können. Ein solches Angebot muss sowohl Beratung zu Fragen betrieblicher Qualifikationsentwicklung als auch die Umsetzung von Weiterbildungsbedarfen beinhalten sowie für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Beratung zu individuellen Möglichkeiten der Qualifikations- und Karriereentwicklung anbieten.

Die Grundlagen für das Konzept Bildungscoach werden im Dialog mit den Beschäftigten, den Arbeitnehmervertretungen, Personalverantwortlichen und den Unternehmensleitungen entwickelt. Dabei werden die Bedürfnisse, Wünsche und Möglichkeiten der Einzelnen genauso berücksichtigt, wie betriebliche Anforderungen. Das Tätigkeitsprofil des Bildungscoaches soll die klassischen Bereiche der Qualifikations-, Lern-, und Karriereberatung integrieren. Darüber hinaus sollen den Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Strategien an die Hand gegeben werden, wie sie Arbeit und Leben im Sinne von „Work-Life-Balance“ besser vereinbaren können. Durch erhöhte Anforderungen in der Arbeit wird es für viele Beschäftigte schwieriger, private Verpflichtungen mit dem Beruf in Einklang zu bringen. Dieser Zusammenhang zwischen den Veränderungen in der Arbeit und der „Work-Life-Balance“ wird daher im Projekt LeA nicht nur integriert betrachtet, sondern ausdrücklich als Teil des Tätigkeitsspektrums für das Coachingprofil aufbereitet. Dem zu entwickelnden Coachingprofil liegt eine sorgfältige Analyse des aktuellen Beratungsbedarfs zugrunde. Es wird auf die zukünftigen Entwicklungstrends in der wissensintensiven Arbeitswelt ausgerichtet und auf die Übertragbarkeit bezüglich verschiedener Zielgruppen und Branchen hin überprüft.

Die empirischen Grundlagen zur Erstellung des Coachingprofils werden sowohl in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie als auch im Sozial- und Gesundheitswesen in Hamburg sowie in einzelnen Betrieben Süddeutschlands durch betriebliche Fallstudien erarbeitet. Hierbei wurden folgende Prämissen gesetzt:

- branchen- und regionalspezifisch zukünftige Qualifikationsentwicklungen erfassen und über Qualifizierungsangebote informieren,
- im Rahmen betrieblicher Fallstudien Weiterbildungs- und Unterstützungsbedarfe ermitteln und umsetzungsgerechte Beratung anbieten,
- individuelle Beratungsangebote erarbeiten, die insbesondere Möglichkeiten der Qualifikations- und Karriereentwicklung aufzeigen.

Auf Grundlage der betrieblichen Fallstudien sowie der Analyse bestehender Konzepte wird ein systematisches Coachingprofil entwickelt und für drei Einsatzfelder im Modellversuch umgesetzt: Bildungscoach als Fortbildungsprofil für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Weiterbildung, Entwicklung eines eigenständigen Tätigkeitsprofils und eines Qualifizierungskonzepts Bildungscoach (Train the Trainer), sowie Entwicklung einer Zusatzqualifikation für Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen.

Früherkennung von quantitativen Arbeitsmarktentwicklungen

Im Rahmen der Machbarkeitsstudie „Arbeitsmarktradar“ wird ein Konzept zur quantitativen Erfassung von aktuellen Arbeitsmarktungleichgewichten und von mittelfristigen Arbeitsmarktentwicklungen entwickelt. Es handelt sich um einen neuen zweiteiligen Ansatz zur Diagnostik (Modul I) und Prognostik (Modul II) von Arbeitsmarktentwicklungen, der zu einem späteren Zeitpunkt einem breiten Adressatenkreis mit den Kernzielgruppen Bildungsinteressierte und Bildungsnachfrager, Bildungsteilnehmer, Bildungsanbieter und Bildungspolitik zugute kommen soll. Im Modul I wird die Realisierbarkeit eines Konzeptes für eine Engpassdiag-

[220] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 4.2.2, Seite 179

nostik geprüft. Im Rahmen von Modul II wird ein Modell zur quantitativen Erfassung von mittelfristigen Arbeitsmarktentwicklungen auf mittlere Sicht (5-Jahres-Horizont) erarbeitet, das als prinzipiell machbar eingestuft wird.

Früherkennung von Qualifikationserfordernissen für benachteiligte Personengruppen[221]

Im Mittelpunkt der Untersuchungen steht die Qualifikationsentwicklung im Bereich einfacher Tätigkeiten für Geringqualifizierte. Der Anteil einfacher Arbeit am gesamten Tätigkeitsspektrum wird zwar in den nächsten Jahren leicht sinken, aller Voraussicht nach aber mittelfristig immer noch ein Sechstel betragen. Gleichzeitig verändern sich durch neue Produktionskonzepte, alternative Formen der Arbeitsorganisation und technische Innovationen die Anforderungen an die fachliche und überfachliche Qualifikation von Mitarbeitern im Bereich einfacher Tätigkeiten deutlich. Der daraus entstehende Bedarf nach Kompetenzentwicklung in Relation zum gegenwärtigen Qualifizierungsstand von Geringqualifizierten – beschäftigt oder arbeitslos – macht die wirtschafts- und beschäftigungspolitische Virulenz dieses Themas aus.

Die Befragung von betrieblichen Experten sowie Fallstudien zur Qualifikationsentwicklung im Produktions- und Dienstleistungssektor bestätigen diese Entwicklungen und Prognosen. Der Trend geht zur Anreicherung und Aufwertung einfacher Tätigkeiten durch mehr Verantwortung und Selbstständigkeit sowie durch ein steigendes Niveau des im Arbeitsprozess erforderlichen Wissens und Könnens. Dabei bestimmt zunehmend die Arbeitsumgebung und weniger der Arbeitsplatz das individuelle Anforderungsprofil. Gefragt sind Generalisten, die selbstständig ihrer Kerntätigkeit vor- und nachgelagerte Aufgaben übernehmen, d. h. als Dienstleister am und im (Produktions-)Prozess fungieren. Neben fachlichen Kenntnissen werden verstärkt personale, methodische und soziale Kompetenzen gefordert.

Ausgehend von den Problemen bei betrieblichen Qualifizierungs- und Personalentwicklungsaktivitäten für Niedrigqualifizierte gilt es, den Bedarf der Betriebe nach Diagnoseinstrumenten und unternehmensspezifischen Verfahren zur Entwicklung von Qualifizierungskonzepten zu erheben. In Abhängigkeit von den Ergebnissen dieser Bedarfsstudie sollen solche Instrumente in Kooperation mit Betrieben entwickelt und erprobt werden.

Ermittlung von Trendqualifikationen als Basis zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen[222]

Mit Beginn des Jahres 2003 wurden die Themenfelder „Trendqualifikationen in den Bereichen Sicherheitsrelevante Dienstleistungen und Life Science“ untersucht. Der Bereich der Sicherheitsrelevanten Dienstleistungen wurde zunächst auf die privaten Dienstleister eingegrenzt, die im Auftrag von Privatpersonen, Unternehmen und Öffentlicher Hand tätig sind. Die wirtschaftliche Lage der Branche ist durch einen nachhaltigen Umsatzzuwachs gekennzeichnet, zu dem insbesondere Unternehmen beitragen, die über die Kernaufgabe „Objektschutz und Sicherungstätigkeiten“ hinausgehende Dienstleistungen anbieten. Die Übernahme von Full-Service-Leistungen, die bspw. Empfangsdienste, Facility Management und andere Serviceaufgaben einschließen, sind ein Trend der Zeit. Hinzu kommt, dass mit dem Ziel der Kostenoptimierung zunehmend ursprünglich staatliche Aufgaben an private Sicherheitsdienstleister übertragen werden. Beide Entwicklungen stellen erhöhte Anforderungen an die Qualität der Dienstleistung und führen zur Entstehung neuer Qualifikationen bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Als „Visitenkarte“ des Auftraggebers sind sie gefordert, kunden- und serviceorientiert aufzutreten. Hohe Ansprüche werden an die Kommunikationsfähigkeit, das Organisationstalent, die Reaktionsschnelligkeit sowie die Fähigkeit gestellt, in jeder Situation den Überblick zu behalten. In vielen Bereichen werden zusätzlich Fremdsprachenkenntnisse und sicherheitstechnisches Wissen verlangt.

Im Bereich Life Science konzentrieren sich die Untersuchungen auf deren Kernbereich – die moderne Biotechnologie. Experten gehen davon aus, dass gerade diese als Basistechnologie die industrielle Landschaft, aber auch das tägliche Leben der nächsten Jahrzehnte maßgeblich verändern und prägen wird. Dies wird durch die rasante Branchenentwicklung der letzten Jahre bestätigt und auch angesichts der gegenwärtig zu beobachtenden finanziellen Probleme zahlreicher Firmen nicht in Frage gestellt. Gespräche in Unternehmen der roten und grünen Biotechnologie lassen erkennen, dass die bisherige Ausbildung des Personals mittlerer Qualifikationsebene (insbesondere Laboranten und technische Assistenten) nur teilweise dem tatsächlichen Bedarf entspricht. Defizite gibt es danach insbesondere im Hinblick auf Fragen der Qualitätssicherung, die Beherrschung von Mess- und Prüftechniken, den Umgang mit modernem technischem Gerät, PC-Kenntnisse sowie fachbezogene Englischkenntnisse. Sehr deutlich zeigt sich, dass in High-Tech-Branchen wie der Biotechnologie immer stärker Qualifikationen gefragt sind, die im Hinblick auf das Niveau des Abschlusses zwischen der Ebene eines gewerblichen Berufes und einer akademischen Ausbildung angesiedelt sind. Das betrifft z. B. Prozesstechniker/Prozesstechnikerinnen oder auch Fachkräfte für Marketing und Verkauf, die in zunehmendem Maße nachgefragt werden.

Internationale Aktivitäten

Parallel zu den nationalen Aktivitäten wurde bereits mit Beginn der Früherkennungsinitiative der Dialog mit internationalen Forschungspartnern aufgenommen. In diesem Kontext wurden auch Tagungen zum Erfahrungsaustausch mit internationalen Partnern durchgeführt. Vor dem Hintergrund ähnlicher Veränderungen von Qualifikationserfordernissen und bildungspolitischer Herausforderungen in allen europäischen Ländern wird eine stärkere Berücksichtigung der Entwicklungen in diesen Ländern sowie ein intensiverer Austausch von Ergebnissen, Ansätzen und Methoden mit diesen Ländern angestrebt. Unterstützend wirkt hierbei das von der CEDEFOP aufgebaute Netzwerk Skillsnet. Dieses Netzwerk hat die Aufgabe, den Dialog zwischen den Forschern auf diesem Gebiet zu intensivieren und Früherkennungsergebnisse einer interessierten Fachöffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Ergebnisse aus anderen Industrieländern (EU- und OECD-Länder) stellen eine zentrale Informationsquelle für Analysen des Qualifikationsbedarfs dar. Zum einen können durch den internationalen Vergleich parallele internationale Trends sichtbar und verwertbar gemacht werden. Zum anderen können innovative Lösungen zur Verbesserung des „Matchings“ auf dem Arbeitsmarkt identifiziert und im Hinblick auf „Best-Practice“ analysiert werden.

[221] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 4.2.2, Seite 179

[222] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 4.2.2, Seite 177

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), untersucht Methoden und Ergebnisse von Qualifikationsprognosen in ausgewählten OECD-Ländern zur Vermeidung von Marktversagen und von Fehlallokation der Ressourcen sowie Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Institutionen im Hinblick auf den Strukturwandel. Zu den bearbeiteten Themenfeldern gehören ein deutsch-dänischer Vergleich, ein Vergleich zwischen 12 europäischen Ländern hinsichtlich der Weiterbildung in überfachlichen Themenbereichen sowie eine Analyse des Qualifikationsbedarfs in Schweden. Der deutsch-dänische Vergleich zeigt, dass der Anteil dänischer Unternehmen, die Analysen zum Qualifikationsbedarf, Weiterbildungsplanung und Weiterbildung durchführen zum Teil deutlich höher liegt, als bei deutschen Unternehmen. Im dänischen Weiterbildungssystem ist die Planung und Durchführung von Weiterbildung zentral verankert, wobei sowohl die Sozialpartner als auch der Staat wichtige Rollen im System übernehmen. Dadurch werden strukturelle Nachteile von Klein- und Mittelunternehmen gegenüber großen Unternehmen in der Durchführung von Qualifikationsbedarfsanalysen und Weiterbildung ausgeglichen sowie das allgemeine Niveau der betrieblichen Weiterbildung insgesamt angehoben. Weiterbildung in überfachlichen Themenbereichen (z. B. Kommunikation, Motivation) kann in Zusammenhang gebracht werden mit Veränderungen in der Arbeitsorganisation. Der Bedarf an überfachlichen Qualifikationen differiert bei Unternehmen unterschiedlicher Größe systematisch. Ein Vergleich zwischen 12 europäischen Ländern zeigt, dass in 7 von 12 Ländern Unternehmen mit über 250 Mitarbeitern den höchsten Anteil aufweisen. Nur in 3 von 12 Ländern (Finnland, Schweden und die Niederlande) ist in den mittleren Unternehmen (50-249 Mitarbeiter) dieses Weiterbildungsthema überdurchschnittlich verbreitet. Neue Analysen des Qualifikationsbedarfs für Schweden prognostizieren zukünftigen Bedarf unterschiedlichen Ausmaßes für Diplom-Ingenieure, in der Kinderbetreuung und in den Gesundheitsdienstleistungen (Krankenpflege, Ärzte), in personennahen Dienstleistungen und für verschiedene Gruppen von Lehrern, insbesondere Berufsschullehrer und Grundschullehrer. Vor einem sich verstärkenden zukünftigen Personalmangel im Gesundheitssektor wird explizit gewarnt. Auch im IT-Sektor könnte trotz der gegenwärtigen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt in einigen Jahren wieder Fachkräftemangel herrschen, da die Krise im IT-Sektor zu einer deutlichen Abnahme des Anteils von IT-Berufen bei der Berufswahl junger Menschen führt.

4.3 Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung

In der Modellversuchsreihe „Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung“ wurden bzw. werden 14 Vorhaben gefördert und durchgeführt, von denen neun bereits formell abgeschlossen sind, so dass differenzierte Ergebnisse und Erkenntnisse vorliegen. Diese Modellvorhaben betreffen unterschiedliche Berufsfelder, insbesondere den Metall-, Elektro-, Bau-, Chemie-, den IT- und den kaufmännischen Bereich. Letztere beziehen sich auf die Branchen Handel, Banken und Versicherungen.

Inhaltlich ging und geht es in den Modellvorhaben um

- Erweiterungen und Vertiefungen fachlicher Kompetenzen einschließlich gewerke- und berufsfeldübergreifender Kompetenzen,
- erweiterte und vertiefte Schlüsselkompetenzen in den Bereichen Organisation, Kommunikation und Kooperation
- sowie aufstiegsorientierte spezielle Befähigungen wie z. B. Fremdsprachen und die Verschränkung von gewerblich-technischen und kaufmännischen bzw. betriebswirtschaftlichen Kompetenzen.

In der Regel sind Zusatzqualifikationen komplex angelegt und beziehen sich auf mehrere der genannten inhaltlichen Schwerpunkte. Dabei kommt es zu einer Ausdifferenzierung dieser Kompetenzdimensionen. So wird gegenwärtig – integriert in die Bearbeitung von entsprechend ausgewählten Lern- und Arbeitsaufträgen - in einzelnen Modellversuchen die Förderung fachübergreifender, methodischer und sozialer Kompetenzen erprobt.

In Industrie und Handwerk besteht die Notwendigkeit, dem zunehmenden Anteil und Gewicht von vor- und nachgelagerten Arbeiten sowie Dienstleistungsaufgaben Rechnung zu tragen. So beinhaltet eine zukunftsorientierte Ausbildung auch Kompetenzen des Auftragsmanagements und sozialkommunikative Fähigkeiten der Kundenberatung. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer Erweiterung berufsspezifischer Aus- und Weiterbildungskonzepte um zusätzliche, produktions-, qualitäts-, service- und personalorientierte Dienstleistungskomponenten. Dienstleistungsdenken, team- und kundenorientiertes Verhalten werden aufgewertet, integriert und zunehmend auch explizit Gegenstand von Aus- und Weiterbildungsprozessen.

Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen wurden beispielsweise in dem vierjährigen Modellversuch „Entwicklung neuer Industriekarrieren“ in der Stahlindustrie Elemente einer Verzahnung kaufmännischer und gewerblich-technischer Qualifikationen im Rahmen verschiedener berufsübergreifender Projekte sowie Zusatzqualifikationsmodule sowohl für Auszubildende als auch für Mitarbeiter des Unternehmens erfolgreich entwickelt und erprobt.

Die Module haben einen zeitlichen Umfang von ca. 120 Stunden und sind so konzipiert, dass sie neben der Vermittlung fachlicher Inhalte auch sozialkommunikative Kompetenzen stärken. Insgesamt wurden folgende vier Zusatzqualifikationsmodule entwickelt, umgesetzt und evaluiert: Qualitätssicherung in der Produktion, Logistik/Lagerwirtschaft, Informationsmanagement und Verfahrenstechnik. Diese Module wurden als CD-Rom aufbereitet und mit Foliensätzen und einer ausführlichen Anleitung zur Übertragung der Module auf andere interessierte Unternehmen versehen.

Die Arbeiten an der verstärkten Verbreitung der Ergebnisse dieser Modellversuchsreihe werden fortgeführt, um Transparenz herzustellen, vorhandene Transferangebote nutzbar zu machen und damit das bedeutsame Instrument der Zusatzqualifikationen zur stärkeren Individualisierung, Flexibilisierung und praxisnahen Differenzierung sowie zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung weiterzuentwickeln.

Empirisch können folgende Varianten von Zusatzqualifikationen identifiziert werden, diese entsprechen

- einer Vorwegnahme von Teilqualifikationen eines Fortbildungsberufs,
- Qualifikationsbündeln, die zwar eine wesentliche Erweiterung des Ausbildungsprofils beinhalten, sich jedoch unterhalb der Schwelle einer anerkannten Weiterbildung bewegen und
- Einzelkursen, die der Abrundung einer Ausbildung dienen.

Anders als die Aus- und Weiterbildung haben Zusatzqualifikationen keine direkt ordnungspolitische Bedeutung. Das Konzept „Zusatzqualifikationen“ lässt sich folglich auch auf höheren Qualifikationsebenen anwenden. Es zielt darauf ab,

Flexibilität, schrittweise Übergänge und Durchlässigkeiten einzubauen sowie Freiräume auszugestalten.

Der temporäre Charakter von Zusatzqualifikationen ist abhängig von der kontinuierlichen Aktualisierung und Flexibilisierung der zugrunde liegenden Ausbildungsordnungen. Nach Einschätzung von Experten könnten Zusatzqualifikationen langfristig an Bedeutung verlieren, je intensiver und zeitnäher Ausbildungsordnungen aktualisiert und flexibilisiert werden. Von dieser Entwicklung dürfte allerdings das Sprachen lernen nicht betroffen sein.

Zusatzqualifikationen werden – neben gestaltungsoffenen Berufskonzepten – als ein strategisches Instrument zum Umgang mit Veränderungen, zur innovativen Ausgestaltung der Berufsbildung sowie zur betrieblichen Nachwuchssicherung angesehen. Betriebliche und individuelle Handlungsspielräume erhalten mehr Gewicht; damit gewinnen partizipative Gestaltungselemente der beruflichen Bildung an Bedeutung. Leistungswilligen wird ein hochwertiges, zusätzliches Qualifizierungsangebot gemacht, das auch für die Betriebe von nachhaltigem Nutzen ist. Für qualifizierte Absolventen und Absolventinnen der Berufsausbildung eröffnen sich Optionen für eine stärkere individuelle Profilierung und berufliche Positionierung, d. h. insgesamt verbesserte Arbeitsmarktchancen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Vor dem Hintergrund tief greifender Umbrüche in den Betrieben unterstützen Zusatzqualifikationen die qualifikationsseitige Vorbereitung auf die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen zur Bewältigung des Strukturwandels, indem sie Anschlüsse an neue Kompetenzprofile herstellen, bevor Ausbildungsordnungen diesen gerecht werden können. Zusatzqualifikationen tragen zur Neugestaltung des Zusammenhangs von beruflicher Aus- und Weiterbildung bei und erbringen neue Impulse für die Verfahren zur Ordnung von Berufen und entsprechende Neuordnungsarbeit.

Informationsdatenbank „AusbildungPlus“

Einen bundesweiten Überblick über das Angebot und die Inhalte von Zusatzqualifikationen und dualen Studiengängen gibt das Informationssystem AusbildungPlus im Internet unter www.ausbildung-plus.de. Insgesamt sind derzeit 26.000 Angebote in der Datenbank enthalten (Stand September 2003). Gegenwärtig nehmen mehr als 100.000 Auszubildende an Zusatzqualifikationen und dualen Studiengängen teil. Für über 50.000 Jugendliche bieten Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen, Akademien, Hochschulen, Kammern und andere Bildungsanbieter im Jahr 2004 Plätze an.

Die inhaltliche Vielfalt der Zusatzqualifikationen und dualen Studiengänge ist groß. Die Schwerpunkte liegen mit 46 Prozent der Angebote im kaufmännischen/betriebswirtschaftlichen Bereich (Tabelle). Über die Hälfte der Auszubildenden nimmt an solchen Ausbildungsangeboten teil. Dabei handelt es sich überwiegend um Auszubildende in kaufmännischen Berufen. Neben dualen Betriebswirtschaftsstudiengängen werden in diesem Bereich vor allem Zusatzqualifikationen angeboten, die der Vertiefung von berufsspezifischen Inhalten und der Spezialisierung auf ein Fachgebiet dienen. Zusatzqualifikationen mit betriebswirtschaftlichen Inhalten richten sich aber nicht ausschließlich an Auszubildende, die einen kaufmännischen Beruf erlernen. Auch Handwerkslehrlinge beschäftigen sich mit Betriebswirtschaft und Unternehmensführung und können sich diese Inhalte später als Teil III der Meisterprüfung anerkennen lassen.

Ein Viertel der zusätzlichen Ausbildungsangebote hat technische oder technologische Inhalte. In diesem Bereich werden die Auszubildenden vor allem im Maschinenbau im Rahmen von ausbildungsintegrierten Ingenieurstudiengängen qualifiziert sowie in der Elektrotechnik, wo sie den Umgang mit elektronischen Einrichtungen und Betriebsmitteln erlernen. Elektrotechnische Zusatzqualifikationen werden nicht nur für Auszubildende in den Elektroberufen angeboten, sondern richten sich auch an angehende Industriemechaniker, die durch die zusätzlichen elektronischen Kenntnisse ihr Berufsprofil erweitern. Auszubildende im Maschinen-, Anlagen- und Fahrzeugbau werden in computergestützter Maschinensteuerung geschult, Installateuren und Versorgungstechnikern werden Kenntnisse im Bereich Umwelttechnologien wie Solarenergie vermittelt und im Kraftfahrzeuggewerbe lernen die Auszubildenden den Umgang mit modernen Fahrzeugtechniken. Insgesamt werden jedem fünften Auszubildenden, der an einer Zusatzqualifikation teilnimmt, technische oder technologische Inhalte vermittelt. Diese Angebote richten sich überwiegend an Auszubildende in gewerblich-technischen Berufen und in Handwerksberufen.

Im Gegensatz dazu werden EDV- und IT-Kompetenzen Auszubildenden in allen Berufen vermittelt. Hierbei handelt es sich vor allem um Anwenderkenntnisse und Computerzertifikate, die fast zwei Drittel der Angebote im Bereich EDV/IT ausmachen. Für kaufmännische und IT-Auszubildende werden anspruchsvolle und umfangreiche informationstechnische Zusatzqualifikationen angeboten, die bereits vorhandene Kenntnisse vertiefen und ergänzen sollen. Handwerkslehrlinge, für die der Computer in ihrer Ausbildung kein tägliches Arbeitsmittel ist, werden in den Grundlagen der Informationsverarbeitung geschult. Für Auszubildende im gewerblich-technischen Bereich werden vor allem Zusatzqualifikationen angeboten, die Kenntnisse im Umgang mit speziellen berufsspezifischen Computerprogrammen, z.B. Konstruktions-, Steuerungs- oder Grafikprogramme, vermitteln. Für alle Auszubildenden gibt es auch vielfältige Angebote zum Umgang mit Internet und Online-Technologien. Diese Zusatzqualifikationen haben in erster Linie das Ziel, den Jugendlichen zu zeigen, wie man eine Webseite für den Internetauftritt des Unternehmens erstellt, gestaltet und pflegt.

Im Bereich der internationalen Qualifikationen werden sechs Prozent der Zusatzqualifikationen angeboten, drei Viertel davon sind Fremdsprachenkurse. Die Auszubildenden lernen vor allem Englisch, häufig mit berufsspezifischem Vokabular. Englisch ist als Weltsprache heute für Auszubildende in allen Berufen wichtig, die Angebote richten sich deshalb nicht nur an bestimmte Berufsgruppen, sondern werden berufsübergreifend offeriert. Das gilt auch für Kurse in anderen europäischen Sprachen. Insbesondere in Grenzregionen haben Auszubildende die Gelegenheit, die Sprache des Nachbarn zu erlernen. Zu den internationalen Qualifikationen gehören außerdem Austauschprogramme und Auslandspraktika, die neben der Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse insbesondere die interkulturellen Kompetenzen fördern sollen, sowie Angebote, die der Vermittlung von internationalen Wirtschaftskompetenzen dienen. Hier erhalten die Auszubildenden zusätzlichen Unterricht in europäischer und internationaler Wirtschaft sowie in ein bis zwei Fremdsprachen und haben meist die Möglichkeit zu einem Auslandsaufenthalt. Bei diesen Zusatzqualifikationen liegt der Schwerpunkt auf Wirtschaftskompetenzen, sie richten sich deshalb vornehmlich an kaufmännische Auszubildende.

Zusatzqualifikationen werden darüber hinaus z. B. im Bau- und Ausbauwesen sowie im Bereich Tourismus und Gastronomie angeboten. Auszubildende trainieren weiterhin Schlüsselqualifikationen parallel zur Ausbildung oder absolvieren die (Fach-)Hochschulreife. Alle Angebote zeichnen sich durch eine große inhaltliche und organisatorische Vielfalt aus, die den Unternehmen viel Gestaltungsspielraum für eine zeitnahe Qualifizierung entsprechend dem betriebsspezifischen Bedarf gibt.

4.4 Berufsorientierung und Berufswahl

Die Bedeutung von Betriebspraktika für Schüler und Schülerinnen im Rahmen der Berufswahlorientierungsphase

Das Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) untersucht in einem Forschungsprojekt, welchen Beitrag Betriebspraktika als Kernpunkt berufsvorbereitender Maßnahmen in der Schule leisten können, um die Berufswahlprozesse zu verbessern. Zwar ist der Nutzen von Betriebspraktika während der Schule insgesamt unbestritten, allerdings ist nach wie vor strittig, inwieweit sie die oft hohen Erwartungen der Jugendlichen, tatsächlich erfüllen. Die BIBB-Untersuchung soll deshalb klären helfen, wie Jugendlichen künftig noch realitätsnäher Vorstellungen von Berufen und Berufsalltag unter Berücksichtigung eigener Neigungen, Fähigkeiten und Chancen vermittelt werden können. Die Untersuchung erstreckt sich auf – nach städtischem, ländlichem bzw. industriellem Umfeld ausgewählt – Haupt- und Realschulen in einigen Bundesländern mit langer Erfahrung bei der Durchführung solcher Betriebspraktika. Dabei soll das Zusammenspiel „Jugendliche und ihr soziales Umfeld“, „schulische Rahmenbedingungen und Möglichkeiten“, „Ausbildungsbetriebe und ihre ökonomischen Gegebenheiten“ berücksichtigt werden.

Endgültige Ergebnisse werden voraussichtlich bis Ende 2004 nach Zusammenführung verschiedener quantitativer und qualitativer Studien erwartet. Interviewt und/oder schriftlich befragt werden Schüler und Schülerinnen aus 9. und 10. Klassen, Lehrer und Lehrerinnen, Ausbilder und Ausbilderinnen sowie Auszubildende. Eine bundesweite schriftliche Befragung von knapp 1.000 Betrieben lässt folgende vorläufigen Aussagen zu: Neun von zehn Ausbildungsbetrieben stellen für die Durchführung von Praktika Plätze zur Verfügung. Wer sich nicht daran beteiligt, nennt als Gründe Zeitaufwand oder zu wenige Mitarbeiter. Der Kostenfaktor spielt kaum eine Rolle. Rund ein Drittel gibt an, keine Nachfragen erhalten zu haben, was heißt, dass die Ressourcen nicht gänzlich ausgeschöpft sind.

Je nach Vorgabe der Schulen kümmern sich Lehrer und Lehrerinnen um Praktikumsplätze oder Schüler und Schülerinnen sind beauftragt, selbst auf die Suche gehen. Sehr oft fragen dem Eindruck der Betriebe zufolge Eltern für ihre Kinder nach, seltener die Jugendlichen selbst. Die Einschätzung aus Sicht der Betriebe, nur jeder fünfte Jugendliche zeige Eigeninitiative auf der Arbeitsstelle, scheint mit dem fehlenden eigeninitiativen Handeln bei der Suche nach einem Praktikantenplatz zu korrelieren. Je enger Schulen mit Betrieben vor Ort auch außerhalb der Praktikumszeit in Kontakt stehen, desto häufiger kommen Nachfragen nach freien Plätzen aus den Schulen selbst. Für die Förderung von Selbstständigkeit ist demzufolge nicht von Vorteil, wenn Schulen oder Eltern den Jugendlichen die Suche und die damit verbundenen Formalitäten abnehmen. Schüler und Schülerinnen aus Realschulen haben es nach den Befragungsergebnissen gegenüber solchen aus Hauptschulen bei der Suche nach einem Praktikumsplatz insgesamt leichter.

Unabhängig von Größe oder Branche geben die meisten Betriebe an, mit Schüler und Schülerinnen im Praktikum eher gute Erfahrungen gemacht zu haben. Immerhin ein Drittel weist allerdings auf einen Mangel an Pflichtbewusstsein hin. Auch wenn den Schulen in ihren Möglichkeiten Grenzen gesetzt sind, scheint hier ihre Verantwortung zu wachsen. Die Betriebe zeigen ihren Angaben zufolge in größerem Umfang Bereitschaft zu regelmäßigen Kontakten mit Schulen auch außerhalb der Praktikumszeit als dies bislang der Fall ist. Solche Kontakte werden aber nur von einem Viertel der Betriebe tatsächlich gepflegt, wobei der Anteil der Kontakte mit der Betriebsgröße prozentual ansteigt. Kleine Handwerksbetriebe können nicht in dem Maße wie große Betriebe Zeit und Geld in diese Aufgabe investieren. Der vergleichsweise engere Spielraum in Handwerksbetrieben steht der Tatsache gegenüber, dass gerade dort – unterschiedlich je nach Popularität des einzelnen Berufs – Nachwuchsprobleme vorhanden sind bzw. Ausbildungsplätze nicht immer optimal besetzt werden können. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass der Berufsorientierung dienliche Kontakte ausbaufähig sind. Hier hängt aber viel vom persönlichen Engagement der Beteiligten in den Schulen und auch dem Entgegenkommen der Betriebe vor Ort ab.

Gerade für die große Zahl der Jugendlichen, die noch unklare Vorstellungen von ihrem Berufsweg haben, ist die Durchführung von mehr als nur einem Praktikum von Vorteil. Nur ein Viertel der Betriebe hält mehrere Praktika für eine „zu große Belastung“ bzw. „überflüssige Maßnahme“, eine große Mehrheit hält sie für sinnvoll und steht ihnen aufgeschlossen gegenüber. Je nach Region und Schule wird die Durchführung von Praktika in Bezug auf Häufigkeit, Dauer sowie Art der Vor- und Nachbereitung unterschiedlich gehandhabt. Die Bedingungen sind also verschieden, was Einfluss auf das Erreichen von Lernzielen haben dürfte. Dort, wo mehrere Praktika absolviert werden, weiß nur knapp die Hälfte der Betriebe, ob es sich um ein erstes oder ein weiteres Praktikum handelt. Unterschiede bei der Betreuung werden kaum gemacht. Betriebspraktika können besonders dann, wenn mehrere durchgeführt werden, durch die Präsenz der Schüler und Schülerinnen vor Ort die Chance erhöhen, später einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Hilfreich können freiwillige Praktika in den Ferien für die Erlangung eines späteren Ausbildungsplatzes sein, weil hier für die Betriebe „Tugenden“ wie Motivation und Eigeninitiative besonders ersichtlich werden. Jugendliche können so mit persönlichem Einsatz auch gegebenenfalls schlechtere Schulnoten durch einen guten Gesamteindruck ausgleichen. Allerdings bieten nach der Befragung drei Fünftel der Betriebe Ferienpraktika bisher nicht an.

Insgesamt wird das Praktikum bei fast der Hälfte der Betriebe „nach bestimmten Regeln“ durchgeführt. Deutliche Unterschiede gibt es bei den einzelnen Wirtschaftszweigen. Klein- und Handwerksbetriebe setzen im Gegensatz zu Großbetrieben Praktikanten und Praktikantinnen eher nach dem gerade bestehenden Arbeitsanfall ein. Damit hängt viel vom Zufall ab, welchen Eindruck der Jugendliche vom Beruf bekommt. Gezieltere berufsbezogene Aufgabenstellungen insbesondere in Kleinbetrieben könnten zur systematischeren Vermittlung eines Überblicks des Spektrums des jeweiligen Berufs beitragen. Kommunizieren Schulen und Betriebe auch außerhalb der Praktikumszeit, werden Absprachen getroffen, laufen Praktika weit häufiger systematisch ab als

bei geringem Kontakt. Ist die Betreuung der Jugendlichen dem Zufall überlassen oder werden diese gar ausschließlich für Hilfstätigkeiten eingesetzt, besteht die Gefahr, dass sie nicht den nötigen oder gar einen falschen Einblick in den jeweiligen Ausbildungsberuf erhalten und das Ziel der Orientierung verfehlt wird. Nach Aussage der Betriebe ist nur jeder fünfte Jugendliche „gut“ auf das Praktikum vorbereitet, zwei Drittel geben ein „Befriedigend“.

Programm „Schule – Wirtschaft/ Arbeitsleben“[223]

Übergeordnetes Ziel des Programms „Schule – Wirtschaft/ Arbeitsleben“ ist die Entwicklung und Einführung innovativer und nachhaltig wirksamer Verfahren und Produkte zur Förderung und Verbesserung der Berufsorientierung an Schulen und des Übergangs von der Schule in das Berufsleben. Damit werden das Erkennen und Stärken der individuellen Neigungen von Schülern und Schülerinnen unterstützt und so die Entscheidungskompetenz für den richtigen späteren Beruf gefördert. Gleichzeitig stellt es einen präventiven Beitrag zur Verhinderung von unzureichender Ausbildung, Arbeitslosigkeit und damit Sozialkosten dar. Die am Programm beteiligten Projekte sind auf Kooperation und Vernetzung ausgelegt. Als Kooperationspartner sind neben einer Reihe von Schulen, Hochschulen, wissenschaftlichen Instituten, Schulträgern, außerschulischen Einrichtungen, Bildungswerken sowie Lehrerfort- und -weiterbildung vor allem Betriebe, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Arbeitsämter, Jugendämter und Wohlfahrtsverbände zu nennen.

Im Rahmen des Programms sind während der bisherigen vierjährigen Laufzeit eine Reihe verschiedener Produkte geschaffen worden. Als Produkte gelten Arbeitsmappen und Handreichungen ebenso wie institutionalisierte Kooperationen bzw. Netzwerke, so etwa die Strukturierung und Standardisierung der Projekterfahrungen in einer Arbeitsmappe („TheoPrax(r)“/Bayern), Transferagenturen („Partner Schule – Wirtschaft“/Berlin, „Netzwerk Zukunft“/ Brandenburg, „Bremer Agentur Schule Wirtschaft“/Bremen und „Zentrum Schule & Wirtschaft“/Hamburg), ein validierter Leitfaden zur eigenständigen Vor- und Nachbereitung der Schülerbetriebspraktika sowie zur eigenständigen Organisation der dualen Informations- und Orientierungsangebote („Schule und Beruf (SchuB(„/Bielefeld), ein lokales Internetportal zur Berufswahlorientierung („Schule und Beruf (SchuB(„/Duisburg), ein individueller Förderplan „Berufliche Integration“ für die Arbeit mit Benachteiligten („Beruf im Zentrum - Eingliederung benachteiligter Schüler und Schülerinnen (BiZEbS(„/Bielefeld), der Berufswahlpass („Flexibilisierung der Übergangsphase und Berufswahlpass“/Nordverbund), entwickelte Unterrichtsmaterialien zu Themen der Arbeitswelt („Internetgestützte Lehrerfortbildung“/Hessen), Themenhefte zur Arbeits- und Berufsweltorientierung im Internet mit Lehrerbegleitheft („Workshop Zukunft“/Deutscher Gewerkschaftsbund) und der „Kooperations-Knigge“ („TRANS-JOB“/Stiftung der Deutschen Wirtschaft). Der Berufswahlpass des Nordverbunds wird bundesweit mit Hilfe der Bundesagentur für Arbeit transferiert. Für das Schuljahr 2003/04 wurde der Berufswahlpass in einer dritten Neuauflage in drei unterschiedlichen Varianten gedruckt: Variante A ist für Förderschüler und Förderschülerinnen (Jahrgang 7–10) gedacht, Variante B richtet sich an Jugendliche (Jahrgang 7–10), die nach der 9. bzw. 10. Klasse eine Berufsausbildung im dualen System anstreben und Variante C spricht Schüler und Schülerinnen (Jahrgang 7–10) der Sekundarstufe II an. Weitere Informationen zum Programm können unter www.swa-programm.de abgerufen werden.

Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Orientierung auf zukunftsfähige Berufe

Die Anstrengungen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen müssen unabhängig von der aktuell schwierigen Lage am Arbeits- und Ausbildungsplatzmarkt fortgesetzt werden. Gemeinsame Anstrengungen aller relevanten Partner sind dazu erforderlich. Die Bundesregierung hat sich im Jahr 2003 vor allem bei den nachfolgend aufgeführten Vorhaben engagiert. Im „Jahr der Technik“ (2004) werden spezielle Veranstaltungen für verschiedene Zielgruppen von jungen Frauen angeboten.

• Girls’Day

Am jeweils vierten Donnerstag im April öffnen jährlich vor allem technische Unternehmen, Betriebe mit technischen Abteilungen und Ausbildungen, Hochschulen, Behörden und Forschungszentren ihre Türen für Schülerinnen der Klassen 5 bis 10, um ihnen durch vielfältige Veranstaltungen Einblicke in die Arbeitswelt zu geben und eine frühzeitige Kontaktaufnahme zu Praktikums- und Personalverantwortlichen zu ermöglichen. Seit dem ersten „Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag“[224] im Jahr 2001 gab es insgesamt weit mehr als 5.100 Veranstaltungen mit Plätzen für über 145.000 Mädchen. Über 170 regionale Arbeitskreise, bestehend aus Vertreter und Vertreterinnen von Arbeitgeberverbänden, Kammern, Gewerkschaften sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, wirkten im Jahr 2003 an der Umsetzung des Mädchen-Zukunftstages mit. Durch die Beteiligung von Schule, Familie, Medien und Arbeitgebern werden alle für die Berufswahl von jungen Mädchen entscheidenden Instanzen miteinbezogen. Zielgruppenspezifische Informations- und Aktionsmaterialien und ein interaktives Internetportal sowie ein individuelles Beratungsangebot unterstützen die Umsetzung des Aktionstages.

Die Aktion wird wissenschaftlich begleitet. Zum Mädchen-Zukunftstag 2003 wurden 3.500 Organisatoren und Organisatorinnen des Girls’Day sowie 1.500 Lehrkräfte befragt. Im Zentrum der Evaluation stand das Thema „Mädchen und Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern“. 95.000 Mädchen erhielten Fragebögen zu ihren Erfahrungen am Girls’Day sowie zum Thema »Berufsorientierung«. 43 Prozent der befragten Mädchen beabsichtigen in dem besuchten Unternehmen/Betrieb ihr Praktikum oder eine Ausbildung zu machen. Im Jahr 2004 findet der Aktionstag am 22. April statt.

Der „Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag“ ist eine Gemeinschaftsaktion des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Initiative D21, der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und des Bundesverbandes der Deutschen Industrie. Vertreter und Vertreterinnen der Aktionspartner bilden mit Vertretern und Vertreterinnen der Kultusministerkonferenz und der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerien der Länder den Lenkungsausschuss, der über Programmziele und

[223] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 4.1, Seite 173

[224] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 4.1; weitere Informationen unter: www.girls-day.de

Schwerpunktsetzung des Projekts entscheidet. Die bundesweite Koordination des Projekts liegt beim Kompetenzzentrum[225] „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“.

• Roberta – Mädchen erobern Roboter

In dem dreijährigen Projekt Roberta wird die Faszination von Robotern und ihrer Entwicklung genutzt, um Schülerinnen Naturwissenschaften, Technik und Informatik spannend und praxisnah zu vermitteln. Zusammen mit anderen Partnern und Partnerinnen werden vom Fraunhofer Institut Autonome Intelligente Systeme (AIS) Roboterkurse entwickelt, durchgeführt und evaluiert. Zur lokalen Unterstützung der Kursleiter und Kursleiterinnen wird ein bundesweites Netzwerk regionaler Zentren aufgebaut, das letztlich auch die Nutzung der Ergebnisse nach Abschluss des geförderten Projekts sicherstellt. Regionale Zentren sind zurzeit die Universitäten Magdeburg und Koblenz, das Landesamt für Schule Bremen und AIS. Weitere Partner sind das Deutsche Museum Bonn, das Gymnasium Lechenich in Erftstadt, der Verein „Frauen geben Technik neue Impulse“ in Bielefeld und LEGO Educational Division in Billund (Dänemark).

Entwicklung und Evaluierung der Roboterkurse durch die Universität Bremen werden zu Erkenntnissen darüber führen, wie die Kurse gestaltet werden müssen, damit sie für Mädchen interessant sind. Im ersten Halbjahr 2003 wurden 66 Kursleiter und Kursleiterinnen geschult und 33 Kurse mit 389 Mädchen und 76 Jungen durchgeführt. Die Evaluierung dieser Kurse hat zu ersten, positiven Ergebnissen geführt: Schon nach zwei Stunden Schnupperkurs glauben die Mädchen eher als vorher, dass sie Computer-Expertinnen werden können, wenn sie das wollen. 93 % der Teilnehmerinnen haben die Kurse Spaß gemacht, 86 % würden den Kurs Freundinnen weiter empfehlen und 68 % wünschten sich weitere Kurse[226].

• LizzyNet

LizzyNet ist eine Informations-, Kommunikations- und Lernplattform für weibliche Auszubildende, Schülerinnen und Studentinnen von Schulen ans Netz e. V. Ziel ist es, ausgewählte Informationen und Werkzeuge für die selbst bestimmte Gestaltung des Netzes zur Verfügung zu stellen. Ferner werden den Mädchen berufliche Horizonte in Richtung Technik, Medien und Ingenieurberufe eröffnet. Inzwischen sind über 40.000 Mädchen und junge Frauen angemeldet, das sind mehr als doppelt so viele wie noch vor einem Jahr. Pro Tag nutzen zwischen 30.000 und 40.000 Nutzerinnen das Angebot.

LizzyNet arbeitet mit zahlreichen Koordinationspartnern zusammen. Partner in den Ländern, Regionen und Städten können in der Rubrik „LizzyRegional“ das LizzyNet nun auch eigenständig als Informationsplattform nutzen. Sie können beispielsweise regionale Termine und Projekte für Mädchen veröffentlichen. Für die Gruppe Hauptschülerinnen läuft derzeit ein Projekt mit dem Titel „LizzyNet in der Schule – Computerkenntnisse und Berufsorientierung im Internet für Mädchen“. Im Projekt wird ein modellhaftes Kurskonzept entwickelt, das Hauptschülerinnen beim Erwerb von Medienkompetenz und bei ihrer Berufswahlorientierung unterstützt.

LizzyNet hat im Jahr 2003 zwei Preise gewonnen:

- Den Deutschen Bildungssoftware-Preis Digita2003
- Die Gigamaus 2003. Mit diesem Preis zeichnet die Zeitschrift „Eltern for family“ jährlich empfehlenswerte Softwareangebote für Kinder, Jugendliche und die ganze Familie aus.

• TASTE (Technik Ausprobieren STärken Entdecken)

Die Entwicklung des Assessment-Verfahrens TASTE (T echnik A usprobieren ST ärken E ntdecken) für Schulabgängerinnen ist inzwischen abgeschlossen und steht für interessierte Einrichtungen zur Verfügung. TASTE ermittelt die Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen und Potenziale von Mädchen im Hinblick auf ihre Eignung für einen technischen, handwerklichen oder IT-Beruf.

Die Akzeptanz von TASTE bei den Teilnehmerinnen ist hoch. Die Auseinandersetzung mit eigenen Potenzialen und Schlüsselqualifikationen im Hinblick auf berufliche Anforderungen in technischen, handwerklichen und IT-Berufen fördert die Fähigkeit, eigene Kompetenzen zu beschreiben: ein wichtiger Lernprozess für künftige Bewerbungsgespräche. Alle Teilnehmerinnen erhalten ein detailliertes Zertifikat, das sie bei Bewerbungen und/oder als Grundlage für die weitere Berufsberatung nutzen können. Die Materialien und Auswertungsunterlagen, die in TASTE entwickelt wurden stehen als CD-Rom für interessierte Träger, Schulen und Betriebe kostenfrei zur Verfügung[227].

Der Zeitpunkt für die Verbreitung von TASTE ist günstig und die sich bisher abzeichnende Resonanz bei Bildungsträgern und Schulen ist groß. Die neuen Förderstrukturen in der Berufsorientierung, die sich durch stärkere Individualisierung und Flexibilität der Angebote auszeichnen, setzen auf Assessment-Verfahren als wichtigstem Ansatz zu einer qualifizierten Kompetenzfeststellung. Paragraph 33 des SGB III ermöglicht eine Teilübernahme von Kosten für die Durchführung von Assessment-Verfahren im Rahmen der Berufsberatung. TASTE ist dabei das einzige mädchenspezifische Verfahren, das in seinem Aufbau auch die Erweiterung des Berufswahlspektrums mitberücksichtigt. LIFE e. V. erhielt für TASTE 2003 einen der Hermann-Schmidt-Preise für Innovation in der beruflichen Bildung, der jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem W.-Bertelsmann-Verlag verliehen wird.

• Mädchen in IT-Berufe

idee_it ist ein Bundesausbildungsprojekt mit dem Ziel, in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, Kammern und anderen relevanten Institutionen Mädchen und junge Frauen für die zukunftsweisenden IT-Berufe zu gewinnen, ihre Anzahl in der Ausbildung zu erhöhen und ihren Verbleib in Ausbildung und Beruf zu stärken[228]. Mit einem eigens entwickelten Veranstaltungsformat – einem Mix aus Berufsinformation, Event, Aktion und Beratung – treffen die Kick-off-Veranstaltungen die Interessen der Zielgruppen besonders gut. Über 5.700 Mädchen haben von 2001-2003 bundesweit an zehn Veranstaltungen teilgenommen, für 2004 sind bislang zwei weitere geplant. Einbezogen werden auch Lehrkräfte sowie weitere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Darüber hinaus unterstützt idee_it regionale Aktivitäten verschiedenster Institutionen und Organisationen, u. a. mit Materialien und Öffentlichkeitsarbeit. Dazu gehört auch die interaktive Homepage www.idee-it.de. Auf dieser steht u. a. eine Datenbank mit über 1.100 Ausbildungs- und Praktikumsstandorten zu den IT- und Medienberufen zur Verfügung. Im Vergleich zum Vorjahr konnte dieses Angebot damit erheblich erweitert werden. Partnerschaften bestehen bereits mit über 120 zumeist ausbildenden Unternehmen, Institutionen und Kammern.

[225] weitere Informationen vgl. www.kompetenzz.de
[226] www.ais.fraunhofer.de/ROCK/roberta
[227] Einzelheiten unter www.taste-for-girls.de
[228] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 4.1

Von 2002 bis 2004 wird im Rahmen des Projektes außerdem eine wissenschaftliche Untersuchung zum Thema „Frauen und Männer in IT-Ausbildung und Beruf“ durchgeführt. An der ersten Befragungsrunde 2002 beteiligten sich über 320 Ausbildungsbetriebe sowie 700 männliche und weibliche Auszubildende. Im Jahr 2003 wurden fünf Train-the-Trainer-Workshops als exklusives Angebot für die an der Befragung teilnehmenden Unternehmen und Institutionen durchgeführt, in denen die Befragungsergebnisse diskutiert, Handlungskonzepte zur Umsetzung der Erkenntnisse erarbeitet sowie Best-Practice-Beispiele und innovative Ansätze in der IT-Ausbildung vorgestellt wurden. Die Ergebnisse der Befragung und die Dokumentationen der Workshops stehen auf der Homepage zur Verfügung. Bei der zweiten Befragungsrunde 2003 konnte die Beteiligung der teilnehmenden Unternehmen und Institutionen mehr als verdreifacht werden. Neben den Auszubildenden wurden erstmals auch Absolventen und Absolventinnen zu ihren Erfahrungen in der Berufsausbildung und ihrem Berufseinstieg befragt. Die Auswertungsergebnisse werden Mitte 2004 erwartet.

Idee_it ist eine Gemeinschaftsaktion des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Initiative D21, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die bundesweite Koordinierung des Projekts liegt beim Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie.

Berufsberatung zur Unterstützung lebensbegleitenden Lernens – Fazit aus 36 Länderstudien von OECD, EU und Weltbank

Berufsorientierung von Schülern und Schülerinnen ist notwendig, stellt aber in der Wissensgesellschaft nur einen Aspekt von umfassender Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung und -informationen dar. Lebensbegleitendes Lernen ist zu einer unabdingbaren Voraussetzung für wirtschaftliches Wachstum, Wohlstand und die optimale Ausschöpfung der Humanressourcen geworden. Deshalb müssen auch Erwachsene bei der Entwicklung von Berufslaufbahnkompetenzen, bei der Planung und Ausgestaltung ihrer individuellen Bildungs- und Berufskarriere, bei der Auswahl der Lernangebote sowie bei der Wahrnehmung von Beschäftigungsoptionen unterstützt werden. Qualitativ hochwertige Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung ist zugleich auch eine kostengünstige, präventive Intervention zur Vermeidung betrieblicher und sozialer Folgekosten einer unzureichenden Qualifizierung oder einer Fehlallokation von Humanressourcen (Dequalifizierung, Arbeitslosigkeit, Marginalisierung).

Vor diesem Hintergrund haben OECD, EU und Weltbank, unterstützt von der CCDF (Canadian Career Development Foundation) und dem kanadischen Ministerium für die Entwicklung von Humanressourcen in den Jahren 2001 bis 2003 vergleichend angelegte Studien in 36 Staaten[229] über „Berufsberatung und öffentliche Politik“ (Career Guidance and Public Policy) durchgeführt. Ziel der Studien war die Feststellung gemeinsamer Trends und Handlungserfordernisse in den Berufsberatungspolitiken dieser Länder zur Erreichung zentraler Politikziele in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen wurden auf der Konferenz „Career Guidance and Public Policy - Bridging the Gap“ in Toronto vom 6. bis 8. Oktober 2003 vorgestellt und erörtert. Die einzelnen Studien, zusammenfassende Berichte und Konferenzergebnisse sind im Internet zugänglich[230]. Die Koordinierung der deutschen Beteiligung lag bei der Bundesregierung. Das Sekretariat der Kultusministerkonferenz (KMK), die Bundesagentur für Arbeit sowie ausgewählte Schulen, Hochschulen, Einrichtungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, private Bildungsträger und Beratungsanbieter waren einbezogen. Auf der Basis eines umfangreichen Fragenkatalogs besuchten OECD-Experten[231] ausgewählte Politik- und Praxisbereiche und führten ergänzende Experten-Interviews durch. Ein Seminar am 5. Juni 2002 mit den OECD-Experten und Vertretern aus den für Bildungs- und Berufsberatung relevanten Institutionen schloss die Datenerhebungsphase ab[232].

Nach den Hauptergebnissen und Empfehlungen der OECD kann die Situation in Deutschland im internationalen Vergleich der Berufsberatungsdienste als relativ gut eingeschätzt werden. Positiv und als Vorbild wird herausgestrichen, dass mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) so etwas wie ein „Rückgrat“ eines alle Altersgruppen übergreifenden und flächendeckenden Beratungsangebots existiert. Die vertraglichen Vereinbarungen der BA mit der KMK, den Kultusministerien der Länder und der Hochschulrektorenkonferenz hinsichtlich der Einbeziehung der Arbeitsverwaltung in die schulischen und hochschulischen Aktivitäten zur Beratung und Orientierung und die wechselseitige Abstimmung der Aktivitäten werden ebenfalls positiv gesehen. Auch die neueren Entwicklungen zur intensiveren und intelligenten Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnik (Einrichtung des „Virtuellen Arbeitsmarkts“, die Datenbanken BERUFEnet und KURS sowie die Einrichtung von ServiceCentern in den Arbeitsämtern für telefonische Kontaktaufnahme und Kundenanfragen) entsprechen den OECD-Empfehlungen.

Defizite werden in der einseitigen Fokussierung der Berufsberatungsangebote in Deutschland auf Jugendliche einerseits und auf arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Erwerbspersonen andererseits gesehen. Dabei wird – wie in vielen anderen Ländern auch – die vorrangige Ausrichtung der Beratung von Arbeitslosen in Richtung rasche Vermittlung und Integration in Beschäftigung, vielfach ohne besonderes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit der beruflichen Eingliederung, kritisch gesehen. Es fehlt zudem ein flächendeckendes und leicht zugängliches Beratungsangebot für Berufstätige, die sich beruflich weiterentwickeln wollen, aber auch für Ältere und deren Qualifizierungs- und Arbeitsmarktperspektiven. Schließlich wird angeregt, dass Schulen und Hochschulen ihre Curricula zur Berufsorientierung und zur Entwicklung von Berufslaufbahnkompetenzen ausbauen und weiterentwickeln.

Darüber hinaus werden (innerhalb und außerhalb der BA) Defizite hinsichtlich anerkannter Qualitätsstandards und Maßnahmen zur Qualitätssicherung von Beratungsdienstleistungen sowie hinsichtlich der fachlichen Qualifizierung und Professionalisierung von Beratungsfachkräften gesehen. Hierin und in einer besseren Vernetzung und Koordinierung der oft unverbunden nebeneinander stehenden

[229] Australien, Bulgarien, Chile, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Island, Italien, Kanada, Korea, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreichs, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Russland, Schweden, Slowakische Republik, Spanien, Südafrika, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn, Zypern,

[230] www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/arb-dgra/conferences/2003/guidance_orientation/papers.shtml

[231] Prof. Anthony Watts, OECD und Prof. Peter Plant, Dänische Pädagogische Universität, Kopenhagen

[232] „OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland. Länderbericht“, Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 38/02 vom 18. September 2002, Nürnberg

Beratungsangebote und -politiken der verschiedenen Anbieter und Ressorts auf Bundes- und Landesebene sieht die OECD einen besonderen Handlungsbedarf für staatliche Politik - nicht im Sinne zentralistischer Lenkung, sondern im Sinne einer „strategischen Führungsrolle“. Wie in vielen anderen Ländern auch, fehlt nach Ansicht der OECD in Deutschland derzeit noch eine bewusste und gezielte Berufsberatungspolitik zur Unterstützung des Lebensbegleitenden Lernens sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene.

Trotz der teilweise sehr unterschiedlichen Systeme und verschiedener rechtlicher, ökonomischer und sozialer Rahmenbedingungen in den untersuchten Ländern und einem unterschiedlichen Ausbaustand der Bildungs- und Berufsberatungsdienste ähneln sich die beobachteten Entwicklungslinien und Trends. Sie sind in dem einen Land mehr, in dem anderen weniger ausgeprägt, doch legen sie ähnliche Schlussfolgerungen und Empfehlungen für politisches Handeln nahe.

- Beratungsdienste setzen bislang mehrheitlich nur punktuell in kritischen Entscheidungssituationen oder Übergangsphasen an. Meist fehlt die Altersgruppen übergreifende und das Berufsleben begleitende Ausrichtung. Neben der anlassbezogenen Einzelfallhilfe in konkreten Entscheidungssituationen muss Bildungs- und Berufsberatung nach den Erkenntnissen der Studien stärker darauf gerichtet sein, „Berufslaufbahnkompetenzen“ (career management skills) zu vermitteln, um die Eigenverantwortlichkeit und die Fähigkeiten zur eigenständigen Karrieregestaltung, zum ständigen Weiterlernen und zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit zu stärken.
- Diese Prozesse müssen in der Schule beginnen und das Erwerbsleben begleiten. Die OECD fordert daher die Einbeziehung von Berufsorientierung ins schulische Curriculum sowie die stärkere Einbindung externer Akteure in die schulische Berufsorientierung, insbesondere Arbeitsverwaltungen, Wirtschaft und Hochschulen, um praxisnahe und arbeitsmarktrelevante Inhalte zu vermitteln.
- In der Bildungs- und Berufsberatung (aller Altersgruppen) sollten verstärkt Angebote für Praktika, Arbeitserprobungen, Betriebserkundungen (work shadowing) gemacht werden, um den Menschen die Möglichkeit zur Erprobung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen zu geben.
- Die Zugangsmöglichkeiten zu Bildungs- und Beratungsangeboten müssen ausgeweitet und verbessert werden. Bislang profitieren weltweit überwiegend Jugendliche und Arbeitslose von öffentlichen Beratungsangeboten. Deutlich weniger Angebote gibt es für Berufstätige, für Ältere, für Berufsrückkehrer/-innen, für Migranten/-innen und für marginalisierte Personengruppen sowie (erstaunlicherweise) vielfach auch im tertiären Bildungsbereich. Je nach Zielgruppe sind unterschiedliche Strategien zu verfolgen.
- Präventive Beratungsangebote für Berufstätige (z. B. solche, die an einer beruflichen Veränderung oder an beruflicher Weiterbildung und dem Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit interessiert sind) sollten durch arbeitsplatznahe Angebote in Kooperation mit Unternehmen und/oder Arbeitnehmervertretungen realisiert werden.
- Bei der notwendigen Diversifizierung der Angebote für bestimmte Zielgruppen und zur Erhöhung der Erreichbarkeit und der Kundenorientierung ist dem Ausbau von Call-Center, Hotlines und Internet basierten Informations- und Beratungsangeboten eine hohe Priorität einzuräumen. Diese Strategien setzen ein qualitativ hochwertiges, aktuelles, umfassendes und nutzerfreundliches Informationsangebot voraus. Solche Selbstinformationseinrichtungen müssen ergänzt und inhaltlich verknüpft werden mit wissenschaftlich fundierten und einfach zu handhabenden Selbsteinschätzungs- und Selbsterkundungsprogrammen (self assessment).
- Es bestehen kaum anerkannte Qualitätsstandards und Qualitätsmanagementsysteme für Bildungs- und Berufsberatungsdienste, die auch definierte Ausbildungsstandards für Beratungspersonal einschließen. Diese müssen auf nationaler Ebene entwickelt und den verschiedenen öffentlichen und privaten Beratungseinrichtungen als Leitlinien an die Hand gegeben werden. Solche Standards und Qualitätssicherungssysteme dienen sowohl dem Verbraucherschutz als auch öffentlichen oder privaten Geldgebern als Entscheidungshilfe bei der Finanzierung von Angeboten.
- Nur unzureichend entwickelt sind bislang Erkenntnisse über Ergebnisse, Wirksamkeit und Kosten von Beratungsangeboten. Hier besteht überall dringlicher Forschungs- und Entwicklungsbedarf, um für die Politik und die Geldgeber Kosten-Nutzen-Analysen zu erstellen.
- Der Ausbau der Bildungs- und Berufsberatungsdienste kann nicht weiter zu Lasten der öffentlichen Haushalte erfolgen. Es müssen daher intelligente und kostengünstige, aber dennoch effektive Maßnahmen zur Erweiterung des Angebots entwickelt werden (siehe Punkte 2, 5 und 6). Dazu gehört auch eine Einbeziehung aller am Beratungsgeschehen beteiligten und interessierten Gruppen (stakeholder) - Eltern, Lehrer, Schulen, Betriebe, Gewerkschaften, freie Träger, Kommunen, gemeinnützige Organisationen und private Anbieter.
- Bildungs- und Berufsberatung wird in allen untersuchten Ländern als ein öffentliches und ein privates Gut betrachtet, das sowohl dem Individuum als auch der Wirtschaft und der Gesellschaft bei der Erreichung wichtiger ökonomischer und gesellschaftlicher Ziele dient. Der Staat muss jedoch nicht selbst überall Anbieter dieser Dienste sein. Er sollte jedoch Verantwortung dafür übernehmen, dass es ein für jedermann leicht zugängliches Beratungsangebot gibt, das definierten Qualitätsstandards entspricht.
- In fast allen untersuchten Ländern sind Interessen, Kompetenzen und Finanzierung der Bildungs- und Berufsberatung zwischen verschiedenen Ressorts und Einrichtungen zersplittert. Dies kann sich positiv auf den Wettbewerb, die Diversifizierung von Angeboten und die Entwicklung innovativer Konzepte auswirken, beeinträchtigt aber die erforderliche Transparenz und die Entwicklung gemeinsamer Konzepte und Qualitätsstandards.
- Nur in wenigen Ländern gibt es so etwas wie eine gezielte und koordinierte Bildungs- und Berufsberatungspolitik oder eine Institution, die eine „strategische Führungsrolle“ für die Weiterentwicklung und Koordinierung der Beratungsdienste innehat. Die OECD empfiehlt daher die Bildung eines nationalen Forums für Bildungs- und Berufsberatung, dem Vertreter aller beteiligten Ressorts, Anbieter und Praktiker sowie Vertreter relevanter gesellschaftlicher Gruppen angehören. Aufgabe eines solchen Gremiums, das keinerlei Entscheidungs- oder Weisungsbefugnis haben soll, ist die Sicherstellung des Informationsflusses zu Fragen der Bildungs- und Berufsberatung, die wechselseitige Öffnung der isoliert bestehenden Angebote, die Koordinierung gemeinsamer Initiativen, Anregungen zur Weiterentwicklung von Standards und Instrumenten, die Identifizierung von Informationslücken und Forschungsbedarf sowie die Beratung in den relevanten Politikbereichen.

4.5 Duale Informatik- und Ingenieurstudiengänge – Eine Auswertung aus der Datenbank „AusbildungPlus“

Vorreiter im Bereich der technischen ausbildungsintegrierten Studiengänge waren Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien sowie Berufsakademien, die bereits seit den siebziger Jahren die Kombination aus Berufspraxis und Studium anbieten. In den letzten Jahren ist eine deutliche Steigerung des Angebotes zu verzeichnen – insbesondere Fachhochschulen haben sich verstärkt engagiert und ihr Angebot an dualen Studiengängen im Ingenieurwesen und in der Informatik aufgestockt. Drei Viertel der dualen Informatik- und Ingenieurstudiengänge an Fachhochschulen sind erst in den letzten vier Jahren entstanden, an Berufsakademien war es im selben Zeitraum etwas mehr als ein Drittel. Bereits Anfang der neunziger Jahre bestanden 30 Prozent der technischen Studiengänge an Berufsakademien. Insgesamt haben über die Hälfte der dualen Studiengänge in der bundesweiten Datenbank AusbildungPlus technische Inhalte. Zurzeit werden 185 ingenieurwissenschaftliche Studiengänge, inklusive Wirtschaftsingenieurwesen, angeboten und 70 im Bereich Informatik und Wirtschaftsinformatik. Diese Studiengänge sind überwiegend an Fachhochschulen und Berufsakademien angesiedelt, werden aber auch von Universitäten/Gesamthochschulen angeboten sowie im Bereich Wirtschaftsinformatik von Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien.

Der bedeutendste Fachbereich ist die Wirtschaftsinformatik mit fast einem Drittel der Studierenden. In der Fachrichtung Maschinenbau/Verfahrenstechnik werden insgesamt 83 duale Studiengänge angeboten, dies sind deutlich mehr als in der Wirtschaftsinformatik mit 49 Studienangeboten, dennoch nehmen weniger Studierende teil. Ingesamt absolviert rund ein Viertel der Studierenden ein duales Studium im Fachbereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik. Es folgen die Fachrichtungen Elektrotechnik, in der ein Fünftel der Studierenden eingeschrieben ist, und Informatik mit sechs Prozent der Studierenden. Universitäten/Gesamthochschulen sind bislang ausschließlich in diesen vier größten Fachbereichen engagiert. Ausbildungsintegrierte technische Studiengänge werden außerdem in den Fachbereichen Ingenieurinformatik, Bauingenieurwesen, Verkehrstechnik sowie Ingenieurwesen allgemein, zu dem auch der interdisziplinäre Studiengang Mechatronik zählt, angeboten. Der Fachbereich Ingenieurinformatik erfährt insbesondere in jüngster Zeit einen Aufschwung, sieben duale Studiengänge werden inzwischen angeboten. Die Verknüpfung von ingenieurwissenschaftlichen Inhalten mit Informatik kommt den veränderten Arbeitsanforderungen entgegen, die keine klare Trennung mehr zwischen Maschinenbauwesen und Informationstechnik vorsehen. Insgesamt sind über 15.000 Studierende in dualen Informatik- und Ingenieurstudiengängen eingeschrieben, die meisten an Berufsakademien.

Obwohl Fachhochschulen insgesamt mehr technische Studiengänge anbieten als Berufsakademien, liegt die Anzahl der Studierenden in den dualen Studiengängen an Berufsakademien deutlich höher. In 113 dualen Informatik- und Ingenieurstudiengängen an Berufsakademien sind zurzeit über 11.000 Teilnehmer eingeschrieben, an 127 Angeboten von Fachhochschulen beteiligen sich knapp 3.500 Auszubildende. Eine Erklärung dafür liefert neben der historischen Entwicklung – die Angebote an Berufsakademien bestehen meist bereits deutlich länger – die Organisation von dualen Studienangeboten insbesondere an staatlichen Fachhochschulen. Anders als an Berufsakademien werden an einigen Fachhochschulen für die Studierenden im dualen System keine eigenen Studienmodelle entwickelt, sondern sie nehmen an den regulären Lehrveranstaltungen für Vollzeitstudierende teil. Die Anzahl von Studierenden, die parallel zum Studium eine Ausbildung absolvieren, ist in solchen Studiengängen deutlich niedriger als in Studienmodellen, die sich ausschließlich an Studierende im dualen System richten und in denen Theorie und Praxis explizit zeitlich und inhaltlich aufeinander abgestimmt wurden. Dennoch stellen die knapp 3.500 Studierenden im dualen System, die an Fachhochschulen in technischen Studiengängen eingeschrieben sind, circa 1,5 Prozent der Gesamtzahl aller Technik-Studenten an Fachhochschulen dar.

4.6 Entwicklung neuer Technologien und ihre Auswirkungen auf die berufliche Bildung

Neue technologische Entwicklungen sind eine der wichtigsten Quellen für die Entstehung neuer Produktbereiche, neuer Beschäftigungsfelder und damit auch neuer Qualifikationsentwicklungen und Berufe. Sie halten das gesamte Berufssystem in ständiger Bewegung. Von besonderer Bedeutung sind hier „enabling technologies“: Schlüsseltechnologien, die in vielen Branchen gleichzeitig neue Produkte und Verfahren ermöglichen. Ihre Einflusslinien verlaufen quer zu den in der Regel an Branchen orientierten Berufsstrukturen. Sie können ganze Wertschöpfungsketten in unterschiedlichsten Branchen verändern und miteinander verschränken und erfordern oftmals auch eine grundlegende Modernisierung der Qualifikationsprofile. Technologien dieser Art sind z. B. die Elektronik, die Mikroelektronik, die Mechatronik, die Informations- und Telekommunikationstechnologien.

Die Bundesregierung fördert in mehreren Programmen derartige Technologien und ihre Diffusion in potentielle Anwendungsfelder mit dem Ziel, der deutschen Wirtschaft einen Entwicklungsvorsprung auf dem Weltmarkt zu ermöglichen. Es handelt sich derzeit vorrangig um die Förderprogramme für Optische Technologien, Mikrosystemtechnik, Nanotechnologien und Biotechnologien. Diese Technologien haben eine Reihe von Berührungsflächen und unterstützen sich teilweise wechselseitig. Die Förderprogramme arbeiten mit regionalen bzw. sektoralen Netzwerken, in denen jeweils Unternehmen, FuE-Einrichtungen und Aus- und Weiterbildungsanbieter, unterstützt durch Finanzierungs- bzw. Förderinstitute, zusammenarbeiten. Die Netze werden jeweils bundesweit koordiniert. Derartige Netzwerke bieten die Möglichkeit, bestimmte technologische Entwicklungs- und Diffusionsvorgänge und ihre Anforderungen an das Berufsbildungssystem im Entstehungszusammenhang zu beobachten und gezielt zu begleiten. Die Leistungsfähigkeit der Berufsbildung kann hier durch Dienstleistungsangebote wie Informationsdienstleistungen oder neue Berufe etc. gezielt unterstützt bzw. forciert werden. Auf diese Weise lässt sich das gegenwärtig übliche Projektspektrum zur Früherkennung von Qualifikationsanforderungen um eine neue Dimension wesentlich ergänzen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in Kooperation mit den VDI-Technologiezentren in Düsseldorf und Teltow (bei Berlin) an der Installation und Gestaltung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Netze Optische Technologien und Mikrosystemtechnik mitgewirkt und begleitet sie durch flankierende Analysen zum Modernisierungsbedarf des Berufsbildungssystems. In diesen Netzen geht es einerseits um die Entwicklung und Produktion der grundlegenden technischen Elemente (der Strahlquellen, der Sensorik,

der Baueinheiten) sowie andererseits deren Implementierung in die Produkte und Verfahren der Wachstumsbranchen Informationstechnik, Energietechnik, Umwelttechnik, Produktionstechnik, Medizintechnik. Bisherige Rechercheergebnisse haben gezeigt, dass eine systematische Analyse der Entwicklungsprozesse in den beiden Netzwerken ein neues, besonders leistungsfähiges Instrument zur Feststellung des Modernisierungsbedarfs des Berufsbildungssystems in seinem Gesamtzusammenhang darstellen kann:

- Die meisten modernen Berufe sind weitgehend „gestaltungsoffen" und damit „technologieneutral" angelegt. Sie sind damit auch erheblich flexibler gegenüber neuen Anforderungen, als dies allgemein bewusst ist. Sie können in unterschiedlicher Arbeitsteilung eingesetzt werden und sich teilweise gegenseitig ersetzen. Umso wichtiger wäre eine Substitutionsforschung, die diese Phänomene untersucht, sowie eine Analyse der Nutzung der im Unternehmen bereits vorhandenen Qualifikationspotenziale für die betriebliche Innnovationspolitik.
- Es ist weniger die Technologie, als die betriebliche Personalpolitik im Rahmen ihrer Handlungsbedingungen, die die Rekrutierung und Arbeitsteilung des Personals und damit die faktischen Qualifikationsanforderungen im Einzelnen bestimmt.
- Qualifikationsanforderungen im Betrieb werden in der Regel kurzfristig wahrgenommen und sollen dann möglichst umgehend erfüllt werden. In diesen Fällen wird mit Zusatzqualifikationen für die vorhandenen Berufe gearbeitet.
- Eine Ausnahme bilden nach gegenwärtiger Sachlage die Ausbildungsberufe Mikrotechnologe/in und Mechatroniker/in, deren Implementation in den Netzen einer eigenen Evaluation unterzogen werden sollte, um die hier zu fördernden Technologien besser zur Geltung kommen zu lassen.
- Es zeigt sich ferner, dass für eine gute Funktionsfähigkeit des Berufsbildungssystems die spezifischen Logiken des Technologieeinsatzes durch eine systemorientierte Berufsentwicklungsstrategie ergänzt werden sollten. Berufe wenden sich in erster Linie an die Individuen, denen sie langfristig tragfähige Perspektiven und Orientierung geben bzgl. Qualifikationsanforderungen, Qualifizierungsmöglichkeiten, Verwertungsmöglichkeiten der Qualifikationen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Zweckmäßigkeit der Berufe und ihres Gesamtzusammenhangs im Berufsbildungssystem („Durchlässigkeit") entscheiden nicht zuletzt über die Attraktivität von Branchen für potentiellen Nachwuchs. Die Bedeutung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten mittels geeigneter Fortbildungsberufe wächst weiter, wie die Neuordnung der IT-Weiterbildung gezeigt hat.
- Ein weiteres Problem ist die Konjunkturabhängigkeit neuer Entwicklungen. Obwohl bereits für alle Beteiligten, Untenehmen wie Anbieter von Qualifikationen, ein künftiger Bedarf an neuen Qualifikationen unstrittig ist, wird die Qualifizierung auf längerfristigen Vorrat soweit wie möglich vermieden. Deshalb ist es wichtig, die Fähigkeit der Netze zu stärken, kurzfristig selbst auf neu entstehenden Bedarf zu reagieren.
- Unter den skizzierten Umständen werden Qualifizierungskonzepte mit Qualifizierungsbausteinen und Berufsabschlüssen gebraucht, die einerseits eine gezielte Qualifizierung für den Augenblick ermöglichen und gleichzeitig eine Langfristperspektive vermitteln. Hier ist ein Zusammenwirken der betrieblichen Personalpolitik und der den Rahmen setzenden staatlichen Ordnungspolitik gefragt.
- Besondere Aufmerksamkeit verdienen Berufe für Funktionen an strategischen Stellen des Innovationsprozesses, so die Funktionen die neue Produkte und Verfahren generieren, deren Installation, Reparatur und Instandhaltung sichern, deren Marketing und Vertrieb voranbringen und die in diesem Zusammenhang innovationsfördernde Dienstleistungen für die Netze generieren und anbieten können, wie Beratung und Qualifizierung im Dienstleistungspaket. Vermutlich sind hier neu strukturierte bzw. neue Fortbildungsberufe erforderlich.
- Besonders wichtig wäre nach gegenwärtiger Einschätzung, die skizzierten Zusammenhänge am Beispiel der Berufe Mikrotechnologe/in und Mechatroniker/in und der zugehörigen Fortbildungsberufe zu verfolgen, weil diese für die hier interessierenden Technologien wesentliche Qualifikationsgrundlagen schaffen.
- Soweit aktuelle Technologieentwicklungen die Forschungs- und Entwicklungslabors noch nicht verlassen haben, sind neu entstehende Beschäftigungsmöglichkeiten noch auf kleine Zahlen beschränkt. Eine wesentliche Entfaltung und Erweiterung ist in dem Maße zu erwarten, wie die neuen Technologien in Produkte der wichtigen Anwendungsfelder Eingang finden. Dann ist auch ein wachsender Bedarf an einschlägigen Aus- und Fortbildungsberufen zu erwarten.

Diese Rechercheerfahrungen geben einen ersten Eindruck davon, wo künftige Strategien flankierender Qualifikationsbedarfsfeststellung und unterstützender Dienstleistungen für Technologieförderungsprogramme ihre Schwerpunkte haben sollten. Es geht hier um eine Analyse der betrieblichen Prozesse, die neue Technologien, Produkte und Qualifikationsanforderungen hervorbringen und eine Analyse der Nutzung der vorhandenen Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale im betrieblichen Kontext sowie der Faktoren und Rahmenbedingungen, die sie beeinflussen. Dies kann mithilfe eines Expertennetzes und von Fallstudien zu Qualifikationsverwertungsprozessen in ausgewählten Unternehmen und Netzen angegangen werden. Auf dieser Grundlage könnten auch Berufe geschaffen werden, die diese Prozesse vorantreiben, sowie Dienstleistungsangebote entwickelt werden, die derartige Prozesse unterstützen. Die Forschungsarbeiten an diesem Thema werden fortgesetzt.

4.7 Neues aus der Gleichstellungspolitik

Der Trend bestätigt sich: Frauen rücken kontinuierlich auf Spitzenpositionen in der Wissenschaft vor. Der Bund unterstützt diese Entwicklung maßgeblich, weil er der Auffassung ist, dass die Wissenschaft hoch qualifizierte Frauen braucht. Trotzdem müssen insbesondere durch strukturelle Änderungen in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Anteile der Frauen weiterhin ausgebaut werden – und zwar sowohl in den wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen als auch in den Führungspositionen.

Bund und Länder setzen in ihrer Wissenschaftspolitik weiterhin deutliche Zeichen. Um Frauen und Männern gleiche berufliche Entwicklungsperspektiven in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu bieten, wurde das Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) bis 2006 verlängert. „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" ist ein Schwerpunkt dieses Programms, der sich vor allem auf drei Maßnahmebereiche konzentriert. Erstens finden sich hier individuelle Förderprogramme zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen für eine Professur an einer Universität oder Fachhochschule (Stellen- und Stipendienprogramme).

Zweitens soll der Anteil von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen gefördert werden (Mentoringprogramme). Drittens wird zudem die Etablierung der Frauen- und Genderforschung in den Hochschulen gestärkt (Lehrangebote und Studiengänge). Dafür werden jährlich über 30 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Außerdem findet sich in den HWP-Programmgrundsätzen zudem die Vorgabe, dass 40% der personenbezogenen Maßnahmen der insgesamt sechs Fachprogramme Frauen zugute kommen sollen.

Um die seit 2001 erreichten Fortschritte in dem Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ zu bilanzieren, wurde im November 2003 der Kongress „HWP – Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre - Bilanz und Aussichten“ durchgeführt. Hier wurde sowohl die große, Länder übergreifende Spannbreite der geförderten Projekte sichtbar gemacht als auch die weitere Handlungsperspektive für gleichstellungspolitische Maßnahmen diskutiert. Das Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung“[233] (CEWS) organisierte diese Veranstaltung und entwickelte dazu im Vorfeld das Webportal „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“.

Einer Evaluation stellte sich Ende 2003 auch das CEWS selbst. Ein hochkarätiges Gremium, bewertete, mit welchem Erfolg das CEWS als nationale Koordinierungs-, Informations- und Beratungsstelle Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Forschung etablieren konnte. Der Bericht wird Anfang 2004 vorgelegt. Schon jetzt aber steht fest, dass die im CEWS seit 2000 geleistete Arbeit wesentlich dazu beigetragen hat, dass 12% aller Professuren in Deutschland inzwischen mit Frauen besetzt sind. Damit hat sich in den letzten 10 Jahren der Frauenanteil unter den knapp 38.000 Professuren an deutschen Hochschulen fast verdoppelt. Trotzdem muss gerade im europäischen und internationalen Vergleich das Berufsziel „Professorin in Deutschland“ weiterhin gestärkt werden.

Um auch den Anteil von Frauen in den Führungspositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen erheblich zu verbessern – er liegt zur Zeit erst bei 5,2% – wird das BMBF zudem erstmals sog. „Peer-Mentoring-Gruppen“ für einen Zeitraum von zwei Jahren fordern. In einer ab 2004 startenden Pilotphase werden verschiedene Konzepte erprobt, die auf Karriereförderung, Selbstorganisation, Vernetzung und gegenseitige Unterstützung statusgleicher Wissenschaftlerinnen angelegt sind. Die Ergebnisse dieser Pilotphase sollen für die Fortführung und Umsetzung auf einer breiteren Ebene genutzt werden.

Gender Mainstreaming ist aber nicht nur ein Thema in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, sondern auch und gerade im „Jahr der Technik“ (2004). Mit Tagungen und anderen Einzelmaßnahmen wird sich der Bund dafür einsetzen, dass die Kategorie Geschlecht im Kontext von Technik und Technologie auf einer theoretischen Ebene diskutiert wird, dass die Kompetenz von Ingenieurinnen stärker als bisher sichtbar gemacht wird und Frauen in zukunftsträchtigen Berufen an entscheidender Stelle mitgestalten. Denn die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen wird entscheidend davon abhängen, inwieweit es gelingen wird, die Expertise, Kreativität und Innovationskraft von Frauen in wissenschaftliche, technologische und organisatorische Entwicklungen einzuweben.

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen an den Unternehmensgründungen zu erhöhen. Im Dezember 2003 haben daher die drei zuständigen Ressorts (BMBF, BMFSFJ und BMWA) das Projekt „Bundesweite Agentur für Gründerinnen“ bewilligt. Es soll den Anteil von Frauen an technologie-orientierten Unternehmensgründungen erhöhen und die Gründungsaktivitäten von Frauen durch spezielle Bildungsmaßnahmen unterstützen.

Ein weiteres Vorhaben, das auch eine wichtige Grundlage für die Arbeit des Gründerinnenzentrums darstellt, ist die Untersuchung geschlechtsspezifischer Potenziale, Strukturen und Verlauflinien von Gründungen. Hierbei sollen die Voraussetzungen für die Gründungsbereitschaft von Frauen identifiziert werden und unterstützende bzw. hemmende Faktoren beim Gründungsprozess von Frauen herausgearbeitet werden (www.ifm.uni-mannheim.de – Forschungsprojekt „Gründerinnen in Deutschland“).

4.8 Demographischer Wandel – Projektergebnisse aus der Demographie-Initiative[234]

In hoch entwickelten Gesellschaften zeichnet sich ein folgenreicher demographischer Wandel ab, der neue Herausforderungen an Unternehmen, Tarifparteien und Politik stellt. Sinkende Geburtenraten und eine verlängerte Lebensdauer haben eine Abnahme jüngerer Erwerbstätiger und ein höheres Durchschnittsalter der Belegschaften zur Folge. Entsprechend steht die betriebliche Personalpolitik und Organisationsentwicklung vor der Herausforderung einer gesundheits- und altersgerechten Arbeitsgestaltung, die zugleich den Erhalt und Ausbau der vorhandenen Qualifikationen und betrieblichen Innovationsfähigkeit einbezieht.

Vor diesem Hintergrund hat das BMBF in der Zeit von 1996 bis 2000 fünf interdisziplinäre Projektverbünde im Schwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit“ gefördert. Forschungsarbeiten befassten sich mit folgenden Themen:

- Arbeits- und Innovationspotenziale im Wandel
- Zukunftsfähige Anforderungen und Strategien im Handwerk
- Begrenzte Tätigkeitsdauer und neue Arbeitszeitmodelle für Ältere
- Innovation bei veränderten Altersstrukturen
- Innovation und Belegschaftsstrukturen
- Altern im Betrieb

Die Ergebnisse der Forschungsverbünde waren alarmierend: nur wenige Unternehmen waren auf den demographischen Strukturwandel aufmerksam geworden oder gar auf die Bewältigung der Herausforderungen vorbereitet. Es fehlten präventive Maßnahmen der Arbeits- und Personalpolitik, die ihnen für die Zukunft die Nutzung der Innovationspotenziale der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aller Altersstufen garantierten.

Die Arbeiten wurden daher im Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit“ mit dem Ziel des Ergebnistransfers als „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel (Transferprojekt)“ weitergeführt[235]. Das Projekt konzentrierte sich auf die Frage, wie Arbeitnehmer, Unternehmen und Verbände den Zusammenhang zwischen Alterns- und Innovationsprozess wahrnehmen, gestalten und bewältigen können. Das Projekt „Demographie-Initiative“ ging aufbauend auf den Lösungsstrategien aus dem Transferprojekt in seinem Ziel noch

[233] Weitere Informationen unter www.cews.uni-bonn.de

[234] Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 4.8

[235] Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kapitel 4.7

einen Schritt weiter. Die betrieblichen Akteure sollten die mit Hilfe der Wissenschaft erarbeiteten Konzepte mit der betrieblichen Situation konfrontieren und dabei die entwickelten Lösungsansätze im betrieblichen Alltag dauerhaft verankern. Das Projekt, das Mitte 2003 erfolgreich abgeschlossen wurde, konzentrierte sich auf 130, vorwiegend kleinere und mittlere Betriebe (KMU). Im Verlauf des Projektes sich gezeigt, dass

- nach anfänglicher Skepsis, die Brisanz des Themas in allen Unternehmen erfasst wurde, und entsprechend engagiert Lösungsstrategien erarbeitet wurden;
- der nachhaltige Transfer von präventiven Maßnahmen zum Umgang mit dem demographischen Wandel sehr gut durch die Verbandsorganisationen sowie durch externe wissenschaftliche Begleiter und Unternehmensberater zu sichern ist;
- eine regional und sektoral differenzierte Beratung notwendig ist;
- die Betriebe, insbesondere die KMU, sehr wohl in der Lage sind, kreative, an ihre jeweilige Situation angepasste Lösungsstrategien zu entwickeln und zu implementieren.

Die Beratungskonzepte und Handlungsanleitungen zu den Aspekten ökonomische Effizienz, Altersstrukturanalysen, Nachwuchsgewinnung, Diversity-Ansatz in der Einstellungspolitik; Personalentwicklung, Nachfolgeplanung; Wissenstransfer, alternsgerechte Personalpolitik, Betriebsbindung, berufsbegleitendes Lernen, berufliche Entwicklung und präventive betriebliche Gesundheitspolitik werden veröffentlicht. Ziel ist es, weitere Unternehmen zu motivieren und in die Lage zu versetzen, den Anforderungen des demographischen Wandels rechtzeitig erfolgreich zu begegnen. Mit dem Abschluss der Initiative liegen zahlreiche bewährte Praxisbeispiele, Lösungskonzepte und Handlungsanleitungen vor. Es geht nun darum diese, mit Unterstützung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Interessenvertreter, in der betrieblichen Praxis umzusetzen.

5. Berufliche Weiterbildung

Zusammenfassung

In diesem Kapitel werden die vielfältigen Maßnahmen im Bereich von Förderung, Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung beschrieben und analysiert. Auf der Grundlage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfolgt eine Auswertung der Ergebnisse der nach SGB III geförderten Maßnahmen mit Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen. Darüber hinaus werden die Strukturen der Weiterbildungsprüfungsstatistik und die Auswirkungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes („Meister-BAFöG“) untersucht sowie die Eckdaten und die Gliederung der Datenbank KURS dargestellt.

Einen wesentlichen Anteil am Weiterbildungsmarkt nimmt der Fernunterricht ein. Beschrieben wird für dieses Segment die Gesamtzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer spezifiziert nach Geschlecht, Alter, Prüfungsteilnahme und Themenbereichen sowie die quantitative Entwicklung der Anbieter und ihrer Angebote differenziert nach begleitendem Unterricht, Lehrgangsdauer und eingesetzten Medien. Einen Beitrag zur Verbesserung der Transparenz von Fernunterrichtsangeboten soll mit der E-Learning-Datenbank ELDOC geleistet werden, die im Rahmen eines BIBB-Forschungsprojekts konzipiert wurde.

Einen weiteren Schwerpunkt der Berichterstattung in diesem Kapitel bilden die Informationen über abgeschlossene und laufende Ordnungsvorhaben, die Implementation einer geordneten IT-Weiterbildung sowie über neue Akzente in der Ordnung der beruflichen Weiterbildung. Dargestellt werden u. a. die ersten Ergebnisse aus evaluierenden Untersuchungen zur Bewährung von Struktur und Inhalten der Fortbildungsregelung zum Geprüften/zur Geprüften Medienfachwirt/in. Auswertungsergebnisse eines Vorhaben zum Bedarf des Fortbildungsberufs Fachkaufmann/-frau Außenwirtschaft werden ergänzend auf der Grundlage von qualitativen und quantitativen Analysen und Erhebungen dargestellt.

In einem weiteren Berichtsteil wird die Bedeutung von im Rahmen des lebensbegleitenden Lernens gewonnenen Erkenntnisse zum informellen Lernen, insbesondere auch für die zielgerichtete Beratung von Arbeitslosen im Kontext Weiterbildung hervorgehoben. Informelles Lernen und Informell Erlerntes wie beispielsweise Sozial- und Selbstkompetenz („softskills“) können zum Nutzen von Ratsuchenden eingesetzt werden. Gleiches gilt für die Identifikation von Berufs- und Wiedereingliederungschancen sowie für die Identifizierung geeigneter formaler Bildungsgänge.

Zunehmende Bedeutung als Teil beruflicher Weiterbildung gewinnt das Lernen innerhalb des Arbeitsprozesses. Entsprechende Lernergebnisse und erworbener Kompetenzen werden gegenwärtig jedoch nur insoweit erfasst, als sie im Rahmen innerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen angeeignet wurden. Dargestellt werden in diesem Berichtsteil die in Deutschland existierenden Konzepte sowie in ausgewählten europäischen Ländern praktizierte Verfahren und eingesetzte Instrumente mit dem Ziel zu prüfen, welche Erkenntnisse und Erfahrungen geeignet sein könnten, den Entwicklungsprozess in Deutschland zu befördern.

Einen ersten Überblick vermittelt ein Bericht über Erkenntnisse aus einer speziellen Modellversuchsreihe mit 10 Vorhaben zur Erprobung von unterschiedlichen Facetten und „Spielarten“ des individuellen und interpersonellen sowie

des betrieblichen und betriebsübergreifenden Wissensmanagements. Berichtet wird weiterhin über Ergebnisse einer Befragung von betrieblichen Bildungsverantwortlichen zur Bedeutung und zu den Auswirkungen des Wissensmanagements auf die Bildungsarbeit in Betrieben und deren Fortentwicklung.

Dargestellt werden schließlich die Aktivitäten des Bundesinstituts für Berufsbildung im Modellversuch IT-Kompetenz und Gender Mainstreaming, durch den versucht wird sowohl der zunehmenden Bedeutung offener, prozessorientierter Arbeits- und Lernstrukturen in dieser zukunftsorientierten besondere Branche Rechnung zu tragen. Zudem soll auch die Kompetenzen des Ausbildungspersonals zur Umsetzung und Verwirklichung von Gendergesichtspunkten erhöht werden.

Zur Realisierung der wichtigen bildungspolitischen Zielsetzung der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung sollen im Wege von Weiterbildung erworbene Qualifikationen als Voraussetzung für den Übergang auf eine Hochschule mittels eines Leistungspunktesystems zur Anrechnung kommen. In einem BIBB-Vorhaben sollen am Beispiel der in der Verordnung über die Fortbildung im IT-Bereich festgeschriebenen Qualifikationen bzw. Prüfungsanforderungen orientiert am Credit – Rahmenwerk für Fachhochschulen in Baden – Württemberg erste Ansätze entwickelt und dargestellt werden.

5.1 Quantitative Entwicklung

5.1.1 Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch III[236]

Im Jahre 2003 traten 246.245 Personen in eine berufliche Weiterbildung nach dem Sozialgesetzbuch III ein, das sind nahezu die Hälfte weniger als im Vorjahr. 62,5 Prozent (153.975) kamen aus den alten und 37,5 Prozent (92.270) aus den neuen Ländern (vgl. **Übersicht 81**). Der Anteil der Frauen betrug bundesweit 46,0 Prozent.

Ein Viertel (26,6%, 65.587 Personen) aller angetretenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zielen auf einen Berufsbildungsabschluss, der quantitative Umfang hat sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich, um 30,1 Prozent reduziert[237]. Bei diesen Maßnahmen handelte es sich beinahe ausschließlich (97,3%) um Umschulungsmaßnahmen (63.788 Personen). Nur 2,7 Prozent (1.799 Personen) traten in Maßnahmen ein mit dem Ziel, die Externenprüfung abzulegen (In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit sind Umschulungen unter der Rubrik „Maßnahmen mit Abschluss in anerkanntem Ausbildungsberuf“ und Externenprüfungen unter der Rubrik „Nachholen der Abschlussprüfung“ erfasst).

Maßnahmen, die einen Berufsbildungsabschluss zum Ziele hatten, wurden zu 48,9 Prozent von Männern und zu 51,1 Prozent von Frauen wahrgenommen. Wie **Übersicht 82** ausweist, ist der Anteil der weiblichen Teilnehmer in den neuen Ländern (Männer: 47,9%; Frauen: 52,1%) vergleichsweise höher (49,3% zu 50,7% in den alten Ländern). Der weit überwiegende Anteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (88,7%) war vor Beginn der Maßnahme arbeitslos (alte Länder: 85,3%, neue Länder: 95,3%). Etwa ein Viertel (24,2%) war langzeitarbeitslos (alte Länder: 20,9%, neue Länder: 30,8%). Knapp ein Viertel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (24,2%) waren jünger als 35 Jahre (alte Länder: 20,9%; neue Länder: 30,8%). Wie aus den Klammerzusätzen ersichtlich ist liegt bei allen drei genannten Gruppen der Anteil von Teilnehmern/Teilnehmerinnen aus den neuen Ländern über dem der alten Länder.

[236] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 5.1.1

[237] Im Rahmen der nach SGB III geförderten Weiterbildung kann ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem BBiG (§ 47) bzw. nach der HwO (§ 42) durch Umschulung oder eine Externenprüfung (§ 40 Abs. 3 BBiG bzw. § 37 Abs. 2 HwO) erworben werden. Während die erfolgreich absolvierte Umschulung in der Regel zu einer anderen als der ursprünglichen beruflichen Tätigkeit befähigt, ermöglicht die Externenprüfung Personen, die mindestens das Zweifache der jeweils vorgeschriebenen Ausbildungszeit in einem Beruf tätig gewesen sind, das Nachholen des Abschlusses.

Übersicht 81: Eintritte und Jahresdurchschnittsbestand an Teilnehmern und Teilnehmerinnen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III in den Jahren 2002 und 2003

Eintritte/Bestand	Jahr	
	2002	2003
Eintritte		
alte Länder	273.219	153.975
neue Länder	183.082	92.270
insgesamt	456.301	246.245
davon:		
Männer	238.397	132.852
Frauen	217.904	113.393
Bestand		
alte Länder	202.607	154.694
neue Länder	128.979	96.282
insgesamt	331.586	250.976
davon:		
Männer	160.502	120.534
Frauen	171.084	130.442

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 77, Seite 194

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Übersicht 82: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III mit Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen im Jahre 2003 nach ausgewählten Merkmalen

Merkmale	alte Länder		neue Länder	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Frauen	21.872	50,7	11.669	52,1
Männer	21.306	49,3	10.740	47,9
Insgesamt	43.178	100,0	22.409	100,0
Alter				
unter 18 Jahre	8	0,0	2	0,0
18 bis unter 20 Jahre	188	0,4	162	0,7
20 bis unter 25 Jahre	5.147	11,9	3.700	16,5
25 bis unter 30 Jahre	9.332	21,6	4.777	21,3
30 bis unter 35 Jahre	9.752	22,6	4.766	21,3
35 bis unter 40 Jahre	9.171	21,2	4.261	19,0
40 bis unter 45 Jahre	6.225	14,4	3.005	19,0
45 bis unter 50 Jahre	2.585	6,0	1.315	13,4
50 bis unter 55 Jahre	713	1,7	386	5,9
55 Jahre und älter	57	0,1	35	1,7
vorher arbeitslos insgesamt	36.842	85,3	21.357	95,3
langzeitarbeitslos (1 Jahr und länger)	9.004	20,9	6.897	30,8

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 78, Seite 195

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Bei den Personen, die im Jahre 2003 eine entsprechende Maßnahme begannen, wurden insgesamt folgende Berufe (in der dargestellten Reihenfolge nach Häufigkeit) gewählt: Altenpfleger, Bürofachkräfte, Informatiker, Krankengymnasten, Köche, Steuerfachangestellte, Krankenschwester, -pfleger, Berufskraftfahrer Güterverkehr, Beschäftigungs-/Kunsttherapeuten und Datenverarbeitungskaufleute. Bezogen auf die Teilnehmerinnen ergibt sich eine etwas andere Reihenfolge von Berufe nach ihrer Häufigkeit: Altenpflegerinnen, Bürofachkräfte, Steuerfachangestellte, Krankengymnastinnen Beschäftigungs-/Kunsttherapeutinnen, Krankenschwestern, Sozialpädagoginnen, Köchinnen, Industriekauffrauen und Friseurinnen.

5.1.2 Weiterbildungsprüfungsstatistik

Nachdem die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsprüfungen der Kammern insbesondere im Laufe der 90er Jahre deutlich abgenommen hatte, konnte im Jahr 2002 mit 127.628 Personen ungefähr der Stand des Vorjahres erhalten werden (+439) (**Übersicht 83**). In Industrie und Handel sowie bei den Freien Berufen und in der Hauswirtschaft ist die Zahl der Weiterbildungsprüfungen im Jahre 2002 im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Es gilt allerdings zu beachten, dass Auswirkungen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes bei den Prüfungen erst in einigen Jahren festzustellen sein werden.

Im kaufmännischen Bereich des Handwerks weisen die Prüfungen für den Fachkaufmann/die Fachkauffrau für Handwerkswirtschaft eine deutliche Steigerung auf, um 1.012 Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen auf 4.816 Personen in 2002 (+26,6%); diese Entwicklung ist überwiegend durch die Prüfungsteilnahmen in Nordrhein-Westfalen bedingt. Im Bau- und Ausbaubereich sind die Prüfungszahlen gegenüber dem Vorjahr wieder gesunken; insgesamt um 1.206 Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen auf knapp 8.000 Personen. Auch in die Anzahl der Meisterprüfungen im Handwerk ist wie in den Vorjahren deutlich gesunken, nämlich um 2.917 Personen auf 27.328 im Jahre 2002 (-9,6%).

In Industrie und Handel beträgt die Zahl der Prüfungsteilnehmer und Prüfungsteilnehmerinnen im Jahr 2002 insgesamt 61.429, das sind nur noch rund 360 weniger als im Vorjahr.

Die Prüfungszahl bei den Fachkaufleuten konnte um 230 Personen steigen (+1,9%). Bei den Fachwirten hat die Zahl der Prüfungen dagegen im Jahr 2002 im Vergleich zum Vorjahr um 546 Personen (-3,2%) abgenommen. Dies war aber vor allem durch die Abnahme der Prüfungen zum Bankfachwirt/zur Bankfachwirtin (-667 Prüfungsteilnehmer), Versicherungsfachwirt/Versicherungsfachwirtin (-160 Personen) sowie zum Immobilienfachwirt/zur Immobilienfachwirtin (-74 Personen) bedingt; die Zahl der Prüfungsteilnehmer zum Technikfachwirt/zur Technikfachwirtin sowie zum Verkehrsfachwirt/zur Verkehrsfachwirtin sind dagegen gestiegen (um 399 bzw. 324 Personen). Prüfungen zum Industriemeister/zur Industriemeisterin blieben im Jahr 2002 mit 9.342 Personen gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert (9.313 im Jahre 2001).

Im Öffentlichen Dienst ist die Zahl der Weiterbildungsprüfungen erneut auf 3.973 (2002) um mehr als 700 Personen gestiegen (+22,2%). Allein die Zahl der Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin hat um 522 Personen zugenommen; auch in anderen Verwaltungsberufen des Öffentlichen Dienstes haben Weiterbildungsprüfungen zugenommen.

Die durchschnittliche Erfolgsquote für alle Bereiche beträgt 83,1%. Unter Einbeziehung der erfolgreichen Wiederholungsprüfungen steigt die Quote auf 94,4%. Allerdings gibt es Unterschiede in den Bereichen; bei den Prüfungen für Fremdsprachen liegt die Erfolgsquote bei etwa 80% (unter Einbeziehung der Wiederholer). Dagegen bestehen in anderen kaufmännischen Bereichen, zum Beispiel bei den Fachkaufleuten für Personal sowie für Handwerkswirtschaft, über 90% die Prüfung.

Der Frauenanteil beträgt bei den Weiterbildungsprüfungen durchschnittlich 36%. In manchen kaufmännischen Bereichen wie bei den Fachkaufleuten in Industrie und Handel sind bis zu 70% der Prüfungsteilnehmer weiblich (zum Beispiel bei der Prüfung zum Bilanzbuchhalter/zur Bilanzbuchhalterin 69,6%). In vielen gewerblichen Berufen, insbesondere des Handwerks, sind die Anteile der Prüfungsteilnehmerinnen jedoch geringer. Bei den Prüfungen zum Zahntechnikermeister/zur Zahntechnikermeisterin beträgt der Frauenanteil 29,4% und in anderen gewerblichen Handwerksberufen liegt der Anteil der Prüfungsteilnehmerinnen noch deutlich darunter. Allerdings haben diese Quoten nur eine bedingte Aussagekraft, da auch die Anzahl der Erwerbstätigen in den jeweiligen Berufen eine Rolle spielt. Die Berechnung solcher Nachwuchsquoten ist jedoch schwierig, da die Statistik der Erwerbstätigen nicht in der notwendigen Differenzierung vorliegt.

5.1.3 Berufliche Weiterbildungsangebote – Datenbank KURS

Die Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit hat die Aufgabe, einen bundesweiten Überblick über Angebote der beruflichen Aus-[238] und Weiterbildung zu bieten und Transparenz auf einem bisweilen schwer überschaubaren Markt herzustellen[239].

Die Datenbank enthält knapp 600.000 Veranstaltungen von rund 20.000 Anbietern beruflicher Aus- und Weiterbildung (Stand: Januar 2003), strukturiert nach folgenden Bildungsbereichen: Allgemeinbildung, Berufsbildung/Umschulung, Berufliche Weiterbildung, Meister, Betriebswirte, Fachwirte, Fachkaufleute, Techniker, grundständige und weiterführende Studiengänge an Hochschulen und Veranstaltungen zur Rehabilitation und Justizvollzugsanstalten. Mit rund 450.000 ausgewiesenen Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung inklusive der weiterführenden Studienangebote an Hochschulen von 12.500 Anbietern ist sie die größte Weiterbildungsdatenbank in Deutschland. KURS wird fortlaufend aktualisiert und mit monatlich 4,5–5,5 Millionen Seitenzugriffen im Internet (ohne die Seitenzugriffe der Mitarbeiter der Arbeitsämter) intensiv genutzt. Auch mit Blick auf die gestärkten Wahlrechte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen bei der SGB III-Förderung kommt einer aktuellen Informationsplattform zunehmende Bedeutung zu. Darauf hat die Bundesagentur für Arbeit reagiert und aktualisiert seit August 2003 KURS täglich. Auch bietet KURS seit diesem Zeitpunkt Veranstaltern die Möglichkeit, den Stand der Zulassung nach § 85 SGB III zu veröffentlichen. Bildungssuchende können nun gezielt Veranstaltungen aufrufen, die für eine Einlösung des Bildungsgutscheines in Betracht kommen.

[238] Nicht erfasst werden Angebote für Ausbildungsberufe im dualen System der Berufsausbildung. Diese sind einem eigenen Auskunftssystem (ASIS) vorbehalten.

[239] Einen aktuellen Überblick über die nach wie vor unvollständigen Datenlage zur Weiterbildung liefert das Heft Nr. 4 vom August 2002 der Zeitschrift Grundlagen der Weiterbildung: Weiterbildungsstatistik – Aufbau, Anwendung, Nutzen.

Übersicht 83: Weiterbildungsprüfungen nach Bereichen 1992 bis 2001

	Teilnehmer/-innen			Bestandene Prüfungen		
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich
Weiterbildungsprüfungen insgesamt [1])						
1992	171.135	110.918	60.217	132.424	90.027	42.397
2000	131.206	83.077	48.129	107.077	69.532	37.545
2001	127.189	80.789	46.400	105.225	68.888	36.337
2002	127.628	81.328	46.300	106.104	69.539	36.565
Industrie und Handel insgesamt						
1992	81.313	40.786	40.527	58.802	33.440	25.362
2000	65.211	36.181	29.030	49.049	28.074	20.975
2001	61.790	34.395	27.395	46.557	26.849	19.708
2002	61.429	34.613	26.816	45.625	26.404	19.221
darunter						
Fachkaufleute – Industrie und Handel						
1992	9.875	4.287	5.588	7.341	3.277	4.064
2000	12.878	4.227	8.651	8.037	2.757	5.280
2001	12.292	3.952	8.340	8.042	2.673	5.369
2002	12.522	4.074	8.448	8.052	2.683	5.369
Fachwirte – Industrie und Handel						
1992	13.366	7.493	5.873	9.833	5.750	4.083
2000	17.241	9.215	8.026	12.823	6.801	6.022
2001	16.894	9.111	7.783	12.468	6.784	5.684
2002	16.348	8.923	7.425	11.482	6.299	5.183
Industriemeister						
1992	17.921	17.630	291	15.534	15.281	253
2000	10.555	10.340	215	8.842	8.651	191
2001	9.313	9.137	176	7.845	7.693	152
2002	9.342	9.125	217	7.818	7.642	176
Handwerk insgesamt						
1992	80.724	65.251	15.473	65.805	52.404	13.401
2000	55.912	43.288	12.624	49.759	38.550	11.209
2001	53.940	42.540	11.400	49.017	38.890	10.127
2002	54.181	42.538	11.643	50.505	39.815	10.690
darunter						
Handwerksmeister						
1992	57.119	51.093	6.026	44.405	39.519	4.886
2000	33.291	29.009	4.282	29.714	25.735	3.979
2001	30.245	26.320	3.925	27.925	24.239	3.686
2002	27.328	23.398	3.930	26.674	22.825	3.849
Landwirtschaft insgesamt						
1992	4.111	3.259	852	3.483	2.738	745
2000	2.577	2.053	524	2.143	1.717	426
2001	2.537	2.060	477	2.126	1.710	416
2002	2.560	2.075	485	2.127	1.712	415
Öffentlicher Dienst insgesamt						
1992	2.566	1.402	1.164	2.396	1.282	1.114
2000	2.133	885	1.248	1.915	784	1.131
2001	3.250	1.199	2.051	3.009	1.096	1.913
2002	3.973	1.468	2.505	3.499	1.247	2.252
Freie Berufe insgesamt						
1992	1.388	203	1.185	1.135	151	984
2000	4.652	666	3.986	3.696	403	3.293
2001	4.960	594	4.366	3.986	342	3.644
2002	4.848	632	4.216	3.894	360	3.534
Hauswirtschaft insgesamt						
1992	1.020	4	1.016	795	4	791
2000	721	4	717	515	4	511
2001	712	1	711	530	1	529
2002	637	2	635	454	1	453

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 79, Seite 196

[1]) Einschließlich 13 Weiterbildungsprüfungen (davon acht bestanden) in der Seeschifffahrt für 1992

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Bildungsbereiche

Das Veranstaltungsangebot zur beruflichen Weiterbildung[240] in KURS hat von Januar 2001 bis Januar 2003 um knapp 50 % zugenommen (vgl. **Übersicht 84**). Der mit überwiegendem Teil mit 95,6 % der Weiterbildungsveranstaltungen (Stand Januar 2003) dienen der Anpassung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten (Anpassungsweiterbildung), um 2,9 % dem unmittelbaren beruflichen Aufstieg (verschiedene Aufstiegsfortbildungen). Nur 1,5 % entfallen damit auf die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen. Veranstaltungen zur Anpassungsweiterbildung sind oft von kurzer Dauer, Inhalte und Abschlüsse sind zumeist weder verbindlich geregelt noch bundesweit anerkannt. Die Zahl der Angebote hatte mit 50 % von 2001 bis 2003 den größten Aufwuchs zu verzeichnen. Demgegenüber nahm die Anzahl der Veranstaltungen bei den länger dauernden, verbindlich geregelten und anerkannten Angeboten zur Aufstiegsqualifizierung von 2001 bis 2003 nur geringfügig zu. Allerdings verlief die Entwicklung in den verschiedenen Teilbereichen unterschiedlich. Verzeichneten die Weiterbildungsangebote für angehende Fach- und Betriebswirte und vergleichbare Abschlüsse noch einen Zuwachs von 10 %; so ging die Zahl der Angebote für Meister/Meisterinnen um 2 % und die für Techniker/Technikerinnen um 8 % zurück. Etwas günstiger verlief die Entwicklung bei der wissenschaftlichen Weiterbildung. Das Veranstaltungsangebot legte von 2001 bis 2003 um 6 % zu.

Bildungseinrichtungen

Knapp zwei von drei Weiterbildungsveranstaltungen in KURS (Stand Januar 2003) werden von privatwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen angeboten (vgl. **Übersicht 85**). Zwischen 2001 und 2003 nahm die Anzahl der Veranstaltungen bei diesen Anbietern auch am meisten zu. Mit deutlichem Abstand folgen staatliche Einrichtungen und Bildungseinrichtungen der Kammern, die rund jede siebte bzw. jede zehnte Veranstaltung anbieten. Eine größere Anzahl an Veranstaltungen entfällt darüber hinaus noch auf Einrichtungen von Wirtschafts-/Fachverbänden. Die übrigen Einrichtungen (der sozialen Wohlfahrt, der Kirchen, der Arbeitnehmerorganisationen, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien u. a.) stellen zusammen 6,7 % der Veranstaltungen.

Unterrichtsformen

Vollzeitlehrgänge sind noch die dominante Unterrichtsform in der beruflichen Weiterbildung; jede zweite Veranstaltung wird als Vollzeitkurs angeboten (vgl. **Übersicht 86**). Der Anteil hat sich seit 2001 kaum verändert. Der Anteil der Teilzeitangebote ging dagegen seit 2001 deutlich um fünf Prozentpunkte zurück. Einen Boom gibt es dagegen bei den Angeboten für Inhouse-Seminare. 2003 wendet sich bereits jedes sechste Veranstaltungsangebot in KURS an Unternehmen. Auch Veranstaltungen am Wochenende und insbesondere multimediale Unterrichtsformen haben seit 2001 überdurchschnittlich zugenommen. Der Anteil multimedialer Angebote in der beruflichen Weiterbildung ist allerdings mit etwas über einem Prozent noch gering.

Unterrichtsdauer

Beim Weiterbildungsangebot dominieren Veranstaltungen von kurzzeitiger Dauer[241] (vgl. **Übersicht 87**). Jede zweite Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung in KURS (Januar 2003) dauerte maximal drei Tage, drei Viertel nicht länger als einen Monat. Nur jedes zehnte Angebot dauerte länger als sechs Monate. Der Anteil umfassenderer Qualifizierungsangebote (länger als sechs Monate) ist rückläufig. In die Berechnungen sind allerdings Inhouse-Seminare, deren Dauer abhängig ist von den Wünschen der Unternehmen, nicht eingegangen. Da Unternehmen erfahrungsgemäß kurzzeitige Veranstaltungen bevorzugen, liegt der Anteil der Veranstaltungen von kurzzeitiger Dauer am gesamten Angebot zur beruflichen Weiterbildung eher noch höher als hier ausgewiesen.

Themenschwerpunkte

Die angebotenen Themen in der Anpassungsweiterbildung (ohne Aufstiegsfortbildung und wissenschaftliche Weiterbildung) gliedert KURS in 74 Hauptgruppen. Die Mehrzahl der Veranstaltungen ist auf wenige Gruppen konzentriert (vgl. **Übersicht 88**). Auf vier Themengebiete (Hauptgruppen

[240] Mit beruflicher Weiterbildung sind hier die am Weiterbildungsmarkt angebotenen Maßnahmen und Lehrgänge gemeint. KURS unterscheidet Angebote, die vorwiegend der Anpassung, Erweiterung und Vertiefung beruflicher Kenntnisse dienen (Anpassungsweiterbildung), Angebote, die auf einen beruflichen Aufstieg ausgerichtet sind und einen Abschluss in einem anerkannten Fortbildungsberuf vermitteln (Aufstiegsfortbildung), sowie Angebote mit wissenschaftlicher Ausrichtung (wissenschaftliche Weiterbildung). Die in KURS ebenfalls enthaltenen speziellen Angebote für Menschen mit Behinderungen und für Personen im Strafvollzug sind hier nicht berücksichtigt. Zu den Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen siehe Kapitel 5.5.1.

[241] Die Prozentwerte sind bezogen auf alle Weiberbildungsveranstaltungen mit Angaben zur Dauer. Der größte Anteil der Veranstaltungen ohne Angaben zur Dauer entfällt auf Inhouse-Seminare, die in den letzten Jahren stark zugenommen haben.

Übersicht 84: Zielsetzung der Veranstaltungen in der beruflichen Weiterbildung

Bildungsbereiche in der beruflichen Weiterbildung	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)		Entwicklung (2001/2003)
	2001	2003	
Weiterbildungsveranstaltungen absolut	306.240	450.004	+47 %
Anpassungsweiterbildung	93,8 %	95,6 %	+50 %
Aufstiegsweiterbildung	4,2 %	2,9 %	+1 %
darunter:			
Betriebs-, Fachwirte, Fachkaufleute	1,6%	1,2%	+10 %
Meister	1,7%	1,2%	-2 %
Techniker	0,9%	0,5%	-8 %
Wissenschaftliche Weiterbildung	2,0%	1,5%	+6%

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, A 2.2

Übersicht 85: Bildungseinrichtungen in der beruflichen Weiterbildung

Art der Bildungseinrichtung	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)		Entwicklung (2001/2003)
	2001	2003	
Weiterbildungsveranstaltungen absolut	306.240	450.004	+47 %
Privatwirtschaftliche Bildungseinrichtungen	57,6 %	62,7 %	+60 %
Staatliche Einrichtungen	13,5 %	13,7 %	+50 %
Einrichtungen der Kammern	12,5 %	10,4 %	+22 %
Einrichtungen der Wirtschafts-/Fachverbände	8,6 %	6,5 %	+11 %
Sonstige	7,7 %	6,7 %	+27 %

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, A 2.2

in KURS) entfallen fast die Hälfte, auf acht zwei Drittel und auf 12 Hauptgruppen drei Viertel aller Weiterbildungsveranstaltungen in KURS.

Zahlenmäßig dominiert eindeutig die Informationstechnik. Hier nimmt die Zahl der Veranstaltungen weiterhin überdurchschnittlich zu, insbesondere für IT-Fachkräfte. Mehr als jede dritte Weiterbildungsveranstaltung in KURS (Stand: Januar 2003) vermittelt IT-Qualifikationen (für IT-Fachkräfte 24,8%, für IT-Anwender 11,3% der Veranstaltungen)[242]. Die hohe Zahl der Kurse und der weiter steigende Anteil an allen Kursen zeigen, dass IT-spezifische Themen das Angebot zur beruflichen Weiterbildung weiterhin prägen. Sie sind zugleich ein Beleg, dass neue Entwicklungen in den Unternehmen und Anforderungen in den beruflichen Tätigkeiten rasch ihren Niederschlag in entsprechenden Weiterbildungsangeboten finden. Überdurchschnittlich haben seit 2001 weiterhin Veranstaltungsangebote in den Themengebieten Druck/DTP, Recht, Forschung und Entwicklung, sowie Marketing, Vertrieb, Verkauf zugenommen. An Boden verloren haben die Themengebiete Publizistik, Verlags- und Bibliothekswesen sowie Bürowirtschaft und Verwaltung.

5.1.4 Begabtenförderung berufliche Bildung

Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt die Weiterbildung begabter junger Berufstätiger, die eine anerkannte Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) absolviert haben[243]. Seit 1999 werden auch begabte junge Absolventen und Absolventinnen der bundesgesetzlich geregelten Fachberufe im Gesundheitswesen gefördert. Nicht zuletzt diese Erweiterung des förderfähigen Personenkreises hat dazu beigetragen, dass im Jahr 2002 zum zweiten Mal in Folge mehr junge Frauen (50,6%) als Männer in die Begabtenförderung aufgenommen wurden.

Stipendienzahlen, Schulabschlüsse und Fördersummen

Die Begabtenförderung berufliche Bildung erreichte Ende 2003 14.737 Stipendiaten und Stipendiatinnen. In 2003 erfolgten 4.740 Neuaufnahmen. 54,3% wurden von Industrie- und Handelskammern, 28,8% von Handwerkskammern aufgenommen, 6,1% kamen aus Gesundheitsfachberufen, 5,4% aus Freien Berufen, 3,0% aus der Landwirtschaft, 2,0% aus dem Öffentlichen Dienst, 0,3% von Auslandshandelskam-

[242] Zählt man auch die IT-Anwenderkurse hinzu, die anderen Hauptgruppen zugeordnet sind (z. B. Textverarbeitung Word in der Hauptgruppe „Büro, interne Verwaltung“), so liegt der Anteil sogar noch rund neun Prozentpunkte höher. Siehe: Werner,R./Schade,H.J./Lohmüller,L. „ Struktur des Angebotes und der Anbieter in der KURS-Datenbank für Aus- und Weiterbildung – unter besonderer Berücksichtigung des IT-Bereichs“. In: Bundesagentur für Arbeit: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) Nr. 26/02.

[243] Die Stipendiaten und Stipendiatinnen des Programms, die bei Aufnahme in die Förderung in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben dürfen, können auf Antrag bis zu drei Jahren Zuschüsse zu den Kosten anspruchsvoller berufsbegleitender Weiterbildungsmaßnahmen bis zu maximal 5.400 € erhalten. Das Förderprogramm wird begleitet vom Beirat Begabtenförderung berufliche Bildung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, in dem die Sozialpartner, die Länder und Vertreter der Wissenschaft mitwirken.

Übersicht 86: Unterrichtsformen in der beruflichen Weiterbildung

Unterrichtsformen	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)		Entwicklung (2001/2003)
	2001	2003	
Weiterbildungsveranstaltungen absolut	306.240	450.004	+50%
Vollzeit	49,5%	50,6%	+50%
Teilzeit	22,8%	17,3%	+12%
Inhouse-Seminar	13,6%	17,5%	+89%
Wochenendveranstaltungen	8,9%	9,3%	+53%
Blockunterricht	0,9%	1,4%	+127%
Multimediales Lernen	0,7%	1,1%	+125%
Fernunterricht/-studium	0,8%	0,6%	+17%
Sonstige/nicht zugeordnet	2,7%	2,2%	+18%

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, A 2.2

Übersicht 87: Zeitlicher Umfang der Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung

Dauer der Veranstaltungen	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen (Januar)		Entwicklung (2001/2003)
	2001	2003	
Weiterbildungsveranstaltungen absolut (mit Angaben zur Dauer)	230.179	331.269	+44%
bis 3 Tage	43,6 %	50,8 %	+68 %
mehr als 3 Tage bis 1 Woche	14,1 %	16,0 %	+64 %
mehr als 1 Woche bis 1 Monat	11,0 %	9,5 %	+24 %
mehr als 1 Monat bis 3 Monate	8,2 %	7,9 %	+38 %
mehr als 3 Monate bis 6 Monate	8,4 %	5,7 %	-2 %
mehr als 6 Monate bis 1 Jahr	6,9 %	4,6 %	-4 %
mehr als 1 Jahr bis 2 Jahre	5,7 %	4,0 %	0 %
mehr als 2 Jahre bis 3 Jahre	1,4 %	0,9 %	-5 %
mehr als 3 Jahre	0,7 %	0,5 %	+1 %
Veranstaltungen ohne Angaben zur Dauer [1])	76.062	118.735	+56 %
Veranstaltungen insgesamt	306.241	450.004	+47 %

[1]) Nicht ganz zwei Drittel von diesen sind Inhouse-Seminare

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, A 2.2

mern und ebenfalls 0,3% aus der Hauswirtschaft. Gemessen an den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen in 2002 sind die der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern im Förderprogramm leicht überrepräsentiert (Absolventenanteil 52,0% bzw. 26,7%), die der Freien Berufe und die der Hauswirtschaft leicht unterrepräsentiert (Absolventenanteil 7,4% bzw. 1,2%).

Der größte Teil der in 2003 bewilligten Mittel floss in die Bereiche Industrie und Handel (knapp 6,5 Mio. € bzw. 47,4%, insgesamt 7.896 Stipendiaten/Stipendiatinnen) sowie in das Handwerk (rund 4,8 Mio. € bzw. 35,5%, insgesamt 4.417 Stipendiaten/Stipendiatinnen; vgl. **Tabelle 28**). Für die Förderung von 2.368 Stipendiaten/Stipendiatinnen aus den neuen Ländern standen 2,4 Mio. € zur Verfügung. Die Förderquote liegt hier mit 0,67% immer noch unter dem Bundesdurchschnitt von 0,85%.

Von den Stipendiaten und Stipendiatinnen des Aufnahmejahrgangs 2002 mit einer Ausbildung nach BBiG/HwO verfügten 7% über einen Hauptschulabschluss, 51% über einen mittleren Bildungsabschluss und 42% eine Hochschulzugangsberechtigung.

Von den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag des Jahres 2001 hatten hingegen 35% einen Hauptschulabschluss, 44% einen mittleren Bildungsabschluss und 14% die (Fach-) Hochschulreife. Von den Stipendiaten und Stipendiatinnen bundesgesetzlich geregelter Fachberufe im Gesundheitswesen besaßen 1% den Hauptschulabschluss, 26% einen mittleren Bildungsabschluss und 73% eine Hochschulzugangsberechtigung. Von allen Schülern und Schülerinnen in den Eingangsklassen von Schulen des Gesundheitswesens im Schuljahr 2001/2002 hatten demgegenüber 12% einen Hauptschulabschluss, 57% einen mitt-

Übersicht 88: Themenschwerpunkte in der beruflichen Weiterbildung

Themenschwerpunkte – Anpassungsweiterbildung – (ohne Meister, Techniker, Fach-, Betriebswirte, wiss. Weiterbildung)	Anzahl bzw. Anteil der Veranstaltungen		Entwicklung (2001/2003)
	2001	2003	
Weiterbildungsveranstaltungen absolut	287.218	430.415	+50 %
Datenverarbeitung, Informatik	19,7 %	24,8 %	+89 %
EDV-Anwendungen (ohne CAD,CNC,CIM ,DTP,Textverarb.)	10,3 %	11,3 %	+65 %
Mitarbeiterführung, Arbeits-, Kommunikationstechniken	6,0 %	6,3 %	+56 %
Publizistik, Verlags-, Bibliothekswesen	7,6 %	5,7 %	+14 %
Schweiß-, sonst. Metallverbindungs- und Trenntechniken [1])	9,3 %	5,2 %	-17 %
Gesundheitswesen	4,0 %	4,7 %	+75 %
Recht	3,6 %	4,4 %	+82 %
Büro, interne Verwaltung	4,3 %	4,0 %	+37 %
Finanz-, Rechnungs-, Kostenwesen	2,4 %	2,5 %	+56 %
Management, Betriebsvertretung	1,8 %	2,0 %	+66 %
Übrige Themen	31,0 %	29,2 %	+41 %

[1]) Schweißtechnische Fertigkeiten müssen in regelmäßigen Abständen erneut nachgewiesen werden.

Quelle: Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit (Stand jeweils Januar), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, A 2.2

leren Bildungsabschluss und 30% die (Fach-) Hochschulreife[244].

Im Jahr 2002 kamen die 4.680 Neuaufnahmen mit einer dualen Berufsausbildung aus 228 Ausbildungsberufen, zuzüglich 352 Neuaufnahmen aus 16 bundesgesetzlich geregelten Fachberufen im Gesundheitswesen. 95% der erfolgreichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung nach BBiG/HwO haben einen dieser 228 Berufe erlernt. Das Programm zeichnet sich damit durch eine hohe berufsstrukturelle Ausgewogenheit aus. Der Frauenanteil bei den Neuaufnahmen lag insgesamt bei 50,6%. Im Bereich der dualen Ausbildungsberufe lag er bei 48,2% und in den Gesundheitsfachberufen bei 83,5%. Er liegt damit deutlich über dem Frauenanteil von 43,9% bei den erfolgreichen Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen nach BBiG/HwO des Jahres 2001 und von 80,5% in den Gesundheitsfachberufen. Ende 2002 besaßen von allen im Programm befindlichen Stipendiaten und Stipendiatinnen insgesamt 274 eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ihr Anteil an den Neuaufnahmen des Jahres 2002 betrug 1,8%.

Das Förderprogramm wurde von der Bundesregierung im Jahr 2003 mit 14,6 Mio. €. finanziert, die auch 2004 zur Verfügung stehen. Damit wird es möglich sein, die Anzahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen auf dem erreichten Niveau zu stabilisieren.

Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Im Jahr 2002 wurden Maßnahmen zum Thema Handwerk und Technik mit einem Anteil von 25% am häufigsten gefördert. Es folgten Kurse zu den Themen kaufmännische Kenntnisse (18%), Fremdsprachen (16%), Gesundheitswesen (13%), EDV/Internet/Multimedia (9%) und weiteren Themen.

Die Aufstiegsfortbildung hatte einen Anteil von 32% an allen Maßnahmeanträgen (2001: 33%, 2000: 31%). Der Frauenanteil bei Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung lag bei 37,8%.

Damit beteiligten sich in der Begabtenförderung berufliche Bildung wesentlich mehr Frauen als üblich an dieser Form beruflicher Weiterbildung. Bei den Fremdsprachenkursen betrafen 72% Englisch, 15% Spanisch, 6% Französisch sowie 4% Italienisch. Die Sprachkurse fanden zu 35% im europäischen Ausland, zu 25% im außereuropäischen Ausland und zu 40% im Inland statt. Die durchschnittliche Fördersumme betrug 1.478 € pro Maßnahme, knapp 5% mehr als im Jahr davor.

Begabtenförderung berufliche Bildung im Bereich der Gesundheitsfachberufe

Von über 1.100 Bewerbungen konnten 287 Stipendiaten/Stipendiatinnen neu ins Programm aufgenommen werden. In den beiden Vorjahren waren es noch 352 bzw. 340 Neustipendiaten bzw. -stipendiatinnen. Der Grund für den Rückgang liegt in der intensiven Weiterbildungsaktivität der Stipendiatinnen und Stipendiaten, die ihr Stipendium immer besser ausschöpfen. Der Frauenanteil liegt unverändert hoch bei 86,3% (2002: 86,1%).

Die Stipendiaten und Stipendiatinnen bevorzugen nach wie vor fachbezogene, praxisnahe Weiterbildungen (81,2% aller Maßnahmen). Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil etwas rückläufig (2002: 85,9%, 2001: 86,4%). Damit korrespondiert ein leichter Zuwachs bei fachübergreifenden Themen, insbesondere EDV und Fremdsprachen (13,1%), sowie Qualifizierungen für Leitungsfunktionen (5,6%).

Seit Ende 2003 können sich auch erstmals erfolgreiche Absolventen und Absolventinnen einer Altenpflegeausbildung für ein Stipendium bewerben.

Die Auswahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen der zuständigen Stellen

Angesichts jährlich wachsender Bewerbungszahlen bei einer im Großen und Ganzen gleich bleibenden finanziellen Ausstattung der Begabtenförderung berufliche Bildung sind im Rahmen der Begleitforschung alle 260 im Jahr 2002 am Förderprogramm beteiligten Kammern bzw. zuständigen Stellen erstmals zum Verfahren der Stipendiatenauswahl befragt worden. Mit 228 ausgefüllt zurückgesandten Fragebogen betrug die Rücklaufquote 88%.

Ein erstes Ergebnis ist, dass die Kammern schon bei der Informierung der Förderberechtigten häufig eine Vorauswahl treffen: Zwar setzen über die Hälfte der zuständigen Stellen alle Absolventen und Absolventinnen über das Förderprogramm in Kenntnis, die eine besser als „gute“ Berufsabschlussnote erreicht haben. Über 10% der Kammern haben aber schon hier den erforderlichen Notendurchschnitt verschärft, um die Zahl der Bewerber/Bewerberinnen einzuschränken. Jede fünfte zuständige Stelle informiert nur diejenigen potentiellen Stipendiaten und Stipendiatinnen, welche bestimmte andere oder zusätzliche Kriterien erfüllen. Mehr als 15% der Kammern schließlich verzichten völlig auf eine persönliche Informierung.

Bei der Hälfte der Kammern bewarben sich im Programmjahr 2002 mehr Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen als Stipendien zu vergeben waren. Demgegenüber war nur bei knapp einem Fünftel der umgekehrte Fall gegeben, dass sich für die zur Verfügung stehenden Fördermittel nicht genügend Antragssteller/Antragstellerinnen fanden. Zwei von drei Industrie- und Handelskammern und fast ebenso viele Handwerkskammern hatten im Jahr 2002 einen Bewerbungsüberhang zu verzeichnen, während bei den Freien Berufen nur jede fünfte Kammer eine Bewerbungsauswahl vornehmen musste.

Fast 70% der zuständigen Stellen mit einem Bewerbungsüberhang haben im Programmjahr 2002 für die Auswahl der Bewerber/Bewerberinnen zwar die Note der Kammerprüfung herangezogen, jedoch jenseits des durch die Richtlinien festgelegten Notendurchschnitts von 1,9. Das bedeutet, dass mehr als ein Drittel aller an der Umfrage beteiligten Kammern die vorgegebene Mindestnote verschärft haben.

Bemerkenswert hoch ist daneben die Zahl derjenigen zuständigen Stellen, welche bei einem Bewerbungsüberhang Stipendien auch aufgrund der beiden anderen in den Richtlinien zugelassenen Kriterien vergaben: gut zwei Fünftel von ihnen haben bei der Auswahl unter anderem solche Bewerber/Bewerberinnen berücksichtigt, die eine erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen praktischen Leistungswettbewerb vorweisen konnten. Fast ebenso viele Kammern ließen den begründeten Vorschlag des Betriebs oder der Berufsschule als Auswahlkriterium gelten - wenn auch häufig nur in Verbindung mit einer anderen Fördervoraussetzung.

Viele zuständige Stellen legen aber offensichtlich auch Wert auf eine angemessene Vertretung einzelner Berufsgruppen des Kammerbezirkes im Förderprogramm. Zudem hat ein

[244] Nach der schulischen Vorbildung der Schüler/innen in Eingangsklassen von Schulen des Gesundheitswesens wurde nur in 7 Bundesländern gefragt. Allerdings stellen diese 81% aller Schüler/innen des 1. Schuljahrganges.

Drittel der befragten Stellen angegeben, bei der Auswahl das Geschlecht, in einem Viertel der Fälle die schulische Vorbildung der Bewerber/Bewerberinnen zu berücksichtigen.

Eine ausdrückliche Staffelung des Notendurchschnittes zugunsten junger Berufstätiger mit Hauptschulabschluss ist allerdings nur von jeder zehnten Kammer mit Bewerbungsüberhang vorgenommen worden. Sehr viel häufiger haben die zuständigen Stellen von ihren Bewerbern und Bewerberinnen stattdessen die Angabe eines konkreten Weiterbildungsziels erwartet.

Als Fazit der Untersuchung lässt sich festhalten, dass die zuständigen Stellen sowohl bei der Information als auch der Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen für die Begabtenförderung berufliche Bildung oft sehr unterschiedliche Strategien verfolgen und Schwerpunkte setzen. Erkennbar ist aber auch, dass hinter diesen unterschiedlichen Verfahrensweisen meist eine Reihe kumulativer Maßstäbe für die Auswahl der in Frage kommenden Bewerber/Bewerberinnen steht. Diese stellen sicher, dass bei aller Vielfalt in der Durchführung die Einheit des Programms im Sinne der gewollten Förderung beruflich besonders leistungsfähiger Bewerber und Bewerberinnen gewahrt bleibt.

5.1.5 Fernunterricht

Anbieter und Angebote

Im Vergleich zum Vorjahr hat sowohl die Anzahl der Anbieter als auch der Fernlehrangebote weiter zugenommen: 2002 wurden von 252 Fernlehrinstituten 1.662 Fernlehrgänge angeboten; im Jahre 2003 (Stichtag 3. August 2003) waren es 288 Fernlehrinstitute, die insgesamt 1.861 zugelassene Fernlehrgänge (ohne Hobbylehrgänge) am Markt anboten. Die Anzahl der Anbieter erhöhte sich um 36 (+14,3%), im Vorjahr lag die Steigerung bei 5,0%. Das Lehrgangsangebot erhöhte sich um 199 (+12,0%), diese Zunahme von 12,0% liegt über der Vorjahressteigerung (2002: +6,1%). Von den 1.861 Fernlehrgängen beziehen sich 1.433 (77,0%) auf den berufsbildenden Bereich und 428 (23,0%) auf den allgemein bildenden Bereich.

Begleitender Unterricht

Von den 1.433 angebotenen Fernlehrgängen im berufsbildenden Bereich werden 788 (55,0%) mit begleitendem Unterricht und 645 (45,0%) ohne begleitenden Unterricht angeboten. Insgesamt gesehen haben sich hier zum Vorjahr keine nennenswerten Veränderungen ergeben.

Eingesetzte Medien

Im Fernunterricht überwiegt nach wie vor das „klassische“ Lehrmaterial in Schriftform (Lehrbriefe, Fachbücher, Arbeits- und Anleitungshefte, Begleitlektüren, Tabellenbücher u. a.), jedoch nimmt computerunterstütztes und netzgestütztes Lernen an Bedeutung zu. Zusätzlich zum Textmedium wird in etwa 46% der Fernlehrgänge ein weiteres Medium eingesetzt. Dabei handelt es sich um auditive Medien (Audiokassetten, Tonkassetten), audiovisuelle Medien (Videokassette, Film), Computerdisketten bzw. CD-ROMs, Computernetzwerke (Internet), Experimentiermaterialien (Elektronik-Baukästen, Messgeräte u. ä.) und Arbeitsgeräte (Arbeitsmittel und -material, Bausätze, Zeichenmaterialien u. a.).

Netzgestützte Lehrgänge

Die Anzahl der Lehrgänge mit netzgestützten Elementen und neuen Wissensmedien nimmt stark zu. Dabei ist die Spannbreite der netzgestützten Fernlehrgänge sehr groß: Sie reicht von Lehrgängen, bei denen nur die Kommunikation der Lernenden untereinander und zwischen Lernenden und Betreuern netzgestützt ist, bis zu Fernlehrgängen, bei denen die Teilnehmer/Teilnehmerinnen während des Lernprozesses ständig online sind. Während im Jahr 2002 bei der „Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU)“ 184 Lehrgänge als ganz oder teilweise netzgestützt im Register geführt wurden sind es im Jahr 2003 (Stand: 26. August 2003) 435 Lehrgänge[245].

Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Im Jahr 2002 wurden 254 Fernlehrinstitute im Rahmen der zum zwanzigsten Mal durchgeführten freiwilligen Fernunterrichtsstatistik nach ihren Teilnehmern und Teilnehmerinnen in den Themenbereichen befragt. Geantwortet haben 140 Fernlehrinstitute. Die Rücklaufquote betrug 55,1%; sie ist damit um 3,4 Prozentpunkte geringer als im Jahr 2001 und die drittniedrigste seit der ersten Erhebung (1983). Diese 140 Fernlehrinstitute meldeten 122.337 Teilnehmende. Für die übrigen Institute schätzten die Zentralstelle für Fernunterricht und das Statistische Bundesamt eine Teilnahmeanzahl von ca. 19.200, so dass zusammen mit den Befragungsergebnissen für 2002 hochgerechnet von ca. 141.500 Teilnehmern und Teilnehmerinnen am Fernunterricht auszugehen ist.

Bezogen auf die Institutsbefragung, mit der 86,4% aller Teilnehmenden erfasst wurden, ist diese Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in 2002 gegenüber dem Vorjahr um 2,9% zurückgegangen (2001 zu 2000: -10,9%). Ihre Verteilung nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter zeigt – auf der Basis der gemeldeten Daten – die **Übersicht 89**.

Bei vier von den insgesamt zehn Themenbereichen ist ein Zuwachs zu verzeichnen: Pädagogik, Psychologie (+68,4%), schulische Lehrgänge (+37,3%), Betriebswirte, Techniker, Übersetzer (+8,2%), Sprachen (+8,1%). Der Bereich Sprachen war im Fernunterricht seit mehreren Jahren rückläufig.

Einen Rückgang der Teilnahmeanzahl ist bei fünf Themenbereiche zu verzeichnen: EDV-Lehrgänge (-35,7%), Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung (-28,5%), Geisteswissenschaften (-8,7%), Mathematik, Naturwissenschaft, Technik (-6,9%), Wirtschaft und kaufmännische Praxis (-3,9%). Der Bereich Sozialwissenschaften ist gegenüber 2001 gleich geblieben. Der Rückgang des im 2001 eingeführten Themenbereichs EDV-Lehrgänge ist u. a. damit zu erklären, dass im Vorjahr hierfür auch Online-Lehrgänge gemeldet worden sind, auch wenn sie inhaltlich nicht zu diesem Bereich zuzuordnen waren und nur Durchführung und Betreuung netzgestützt erfolgten.

Der Anteil derjenigen, die sich im Fernunterricht auf öffentlich-rechtliche und staatliche Prüfungen vorbereiten, umfasst seit Jahren gut ein Drittel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (2001: 36,9%) und ist im Jahr 2002 auf fast 45,1% gestiegen. Da gerade die meisten dieser spezifischen Lehrgänge eine längere Laufzeit haben, ergibt sich insbesondere hier ein erhebliches Weiterbildungsvolumen im Fernunterricht.

Der Anteil von Frauen ist mit 46% gegenüber 2001 (47%)[246] fachlich gleich geblieben. Die anteilige Gutachterverteilung ist seit Jahren weitgehend konstant. Seit Durchführung der Fernunterrichtsstatistik (1983) war 2001 der Frauenanteil am höchsten.

[245] Quelle: Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), Köln

[246] Bei diesen Zahlen wurden, wie in den Vorjahren auch, die Daten der Gruppe „Geschlecht unbekannt“ in der Relation denen zugeordnet, von denen das Geschlecht bekannt war.

Übersicht 89: Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fernlehrgängen nach Themenbereichen, Geschlecht und Alter 2002

Themenbereich	Merkmal	Teilnehmer/ Teilnehmer-innen	Davon							
			Männlich	Weiblich	Geschlecht unbekannt	Nach Alter				
		Insgesamt [1])				bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 bis unter 35 Jahre	35 und mehr Jahre	Alter unbe-kannt
Sozialwissenschaften	Anzahl	5.795	351	412	5.032	215	172	109	259	5.040
	Prozent	100,0	6,1	7,1	86,8	3,7	3,0	1,9	4,5	87,0
Pädagogik/Psychologie	Anzahl	7.328	2.351	4.840	137	810	1.295	1.274	2.225	1.724
	Prozent	100,0	32,1	66,0	1,9	11,0	17,7	17,4	30,4	23,5
Geisteswissenschaften	Anzahl	2.770	1.037	1.723	10	236	305	319	1.442	468
	Prozent	100,0	37,4	62,2	0,4	8,5	11,0	11,5	52,0	16,9
Sprachen	Anzahl	7.478	3.148	4.261	69	1.087	1.007	1.065	3.505	814
	Prozent	100,0	42,1	57,0	0,9	14,5	13,5	14,2	46,9	10,9
Wirtschaft und kaufmännische	Anzahl	43.196	20.497	21.048	1.651	8.493	9.089	8.724	9.679	7.211
Praxis	Prozent	100,0	47,5	48,7	3,8	19,7	21,0	20,2	22,4	16,7
Mathematik, Naturwissenschaften,	Anzahl	8.058	6.220	1.759	79	1.180	1.841	1.820	2.569	648
Technik	Prozent	100,0	77,2	21,8	1,0	14,6	22,8	22,6	31,9	8,0
Freizeit, Gesundheit,	Anzahl	12.092	4.318	7.760	14	2.394	2.024	2.041	5.282	351
Haushaltführung	Prozent	100,0	35,7	64,2	0,1	19,7	16,7	16,9	43,7	2,9
Schulische und sonstige Lehrgänge	Anzahl	14.413	6.564	7.834	15	6.671	2.797	1.944	2.453	548
	Prozent	100,0	45,5	54,4	0,1	46,3	19,4	13,5	17,0	3,8
Betriebswirte, Techniker,	Anzahl	12.810	11.268	1.541	1	3.508	4.520	2.548	2.151	83
Übersetzer	Prozent	100,0	88,0	12,0	0,0	27,4	35,3	19,9	16,8	0,6
EDV-Lehrgänge [2])	Anzahl	8.397	5.133	1.310	1.954	742	940	929	1.546	4.240
	Prozent	100,0	61,1	15,6	23,3	8,8	11,2	11,1	18,4	50,5
Insgesamt	**Anzahl**	**122.337**	**60.887**	**52.488**	**8.962**	**25.336**	**23.990**	**20.773**	**31.111**	**21.127**
	Prozent	**100,0**	**49,8**	**42,9**	**7,3**	**20,7**	**19,6**	**17,0**	**25,4**	**17,3**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Übersicht 84, Seite 202

[1]) Erfasst wurden rund 86,4 % der Teilnehmer/-innen an Fernlehrgängen.
[2]) Dieser Bereich wurde im Jahr 2000 erstmals statistisch gesondert erfasst.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Freiwillige Fernunterrichtsstatistik 2002, Stichtag 31. Dezember 2002

In den einzelnen Themenbereichen ergibt sich folgende Verteilung[247]: Erheblich mehr Männer als Frauen sind vertreten in drei Themenbereichen: Betriebswirte, Techniker, Übersetzer 88%, EDV 80%, Mathematik, Naturwissenschaften, Technik 78%. Etwa gleich ist der Anteil von Männern und Frauen in zwei Themenbereichen: Wirtschaft und kaufmännische Praxis mit 49% Männern und 51% Frauen, schulische Lehrgänge mit 46% Männern und 54% Frauen. Mehr Frauen nehmen teil in fünf Bereichen: Pädagogik, Psychologie 67%, Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung 64%, Sprachen 58%, Sozialwissenschaften und schulische Lehrgänge beide mit 54%.

Bei der Altersstruktur zeigt sich (wie in 2001) eine leichte Verschiebung hin zu jüngeren Teilnehmern und Teilnehmerinnen: bis unter 25 Jahre 20,7% (19,1%), 25 bis unter 30 Jahre 19,6% (18,5%) , 30 bis unter 35 Jahre 17,0% (14,1%). Die Gruppe mit 35 und mehr Jahren hat, da sie mehr Altersjahrgänge umfasst, mit 25,4% (23,1%) weiterhin den größten Anteil[248].

Die Anzahl der Neuanmeldungen liegt mit 121.770 um 14% höher als 2001 (106.720); sie betrugen – bis auf 1999 (80.500) – seit der Veröffentlichung dieser Daten (1996) jeweils ca. 100.000.

E-Learning-Dokumentationssystem ELDOC

Das Lernen mit modernen, netzgestützten Wissensmedien (E-Learning) wird immer populärer und die Zahl der Angebote – insbesondere im Internet – nimmt stetig zu. Dieser wachsende Markt ist jedoch unübersichtlich; es ist für Weiterbildungsinteressierte sehr schwer, eine geeignete Weiterbildungsmaßnahme zu finden. Außerdem ist die Qualität der im Internet bereitgestellten Informationen sehr unterschiedlich und häufig als Entscheidungsgrundlage unzureichend.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat daher im Rahmen eines Forschungsprojektes die E-Learning-Datenbank „ELDOC" konzipiert, in der Informationen über internetgestützte Weiterbildungsmaßnahmen transparent und vergleichbar gemacht werden. Es wurden nur solche E-Learning-Maßnahmen aufgenommen, die vor allem folgende Kriterien erfüllen:

- es werden zumindest Teile der Maßnahme in E-Learning-Phasen durchgeführt,
- in den E-Learning-Phasen werden webbasierte, multimedial aufbereitete Lernmaterialien eingesetzt,
- während der E-Learning-Phasen werden die Lernenden tutoriell betreut,
- die E-Learning-Angebote verfügen über Kommunikationsmöglichkeiten (E-Mail, Chat etc.), die die Lernenden unterstützen.

Die einzelnen Maßnahmen enthalten zudem Angaben über Anbieter, Kursdauer, Lernaufwand, Bildungsvoraussetzungen, Abschlüsse, Kosten, Interaktionsmöglichkeiten und technische Voraussetzungen.

Die Datenbank umfasst zurzeit 190 Anbieter von E-Learning-Maßnahmen und etwa 600 Einzelangebote[249] vorwiegend aus den Bereichen Datenverarbeitung, Wirtschaft, Geistes- und Sozialwissenschaften, Sprachen, Technik, Medizin, Gesundheit, Psychologie und Pädagogik.

„ELDOC" enthält zudem zahlreiche Links zu weiteren Datenbanken für die Bereiche E-Learning und Fernunterricht und ist in die Metasuchmaschine „InfoWeb Weiterbildung" des BMBF integriert. Darüber hinaus bietet die Datenbank nützliche Informationen zum Thema E-Learning (Checklisten, Selbstbeurteilungsbögen).

Die Nutzung von „ELDOC" ist für Weiterbildungsinteressierte und Anbieter kostenlos. Anbieter können ihre Maßnahmen selbst anmelden bzw. aktualisieren. Das Bundesinstitut für Berufsbildung überprüft die Vollständigkeit der Daten und überträgt sie in die Datenbank. Der Zugriff auf „ELDOC" erfolgt unter der Internetadresse www.eldoc.info.

5.2 Strukturen und Rahmenbedingungen

5.2.1 Ordnung der beruflichen Weiterbildung

Neuordnung der handwerklichen Schneiderberufe (Damen-, Herren- und Wäscheschneider/-in) zum 1. August 2004

Eine Überarbeitung ist grundsätzlich aufgrund des Alters der gültigen Ausbildungsordnungen (vom 8. August 1980) und der damit einhergegangenen wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen notwendig geworden. Hinzu kommt die Zusammenlegung der o. g. drei Ausbildungsberufe zu einem Gewerbe „Damen- und Herrenschneider" bei der Novellierung der Handwerksordnung im Jahre 1998.

Die bisherigen drei Ausbildungsberufe werden zu einem Ausbildungsberuf mit der neuen Berufsbezeichnung „Maßschneider/-in" zusammengeführt. Die Ausbildung differenziert sich im dritten Ausbildungsjahr in die Schwerpunkte „Damen und Herren". Die Ausbildung wird um Inhalte aus den Bereichen Qualitätssicherung, Kundenorientierung, Informations- und Kommunikationssysteme, Schnitttechnik sowie Gestaltung und Entwurf erweitert.

Zurzeit wird geprüft, ob eine bundeseinheitliche Fortbildungsregelung für den Kostümbereich eingerichtet werden kann. Dadurch wäre es möglich, den Absolventen der industriellen und handwerklichen Schneiderausbildungen sowie Quereinsteigern ein attraktives Weiterbildungsangebot anzubieten.

Neuordnungsaktivitäten im Textilbereich

Zurzeit existieren sechs Stufenausbildungen in den verschiedenen Produktionsbereichen der Branche (erste Stufe: Textilmaschinenführer/-in, zweite Stufe: Textilmechaniker/-in). Diese Ausbildungsberufe werden zusammengeführt, dabei wird das Konzept der Stufenausbildung aufgegeben. Es werden zwei dreijährige Ausbildungsberufe für die Bereiche Textiltechnik und Textilveredlung geschaffen. Als Ersatz für die bisherigen zweijährigen Textilmaschinenführer/-innen wird der neue zweijährige Ausbildungsberuf „Maschinenführer/-in" (Arbeitstitel) dienen. Dieser Ausbildungsgang wird nach Schwerpunkten für verschiedene Branchen (u. a. Textil) konzipiert und sieht eine Anrechnungsmöglichkeit von zwei Jahren auf bestimmte dreijährige Ausbildungsberufe vor.

Des Weiteren wird zurzeit die Industriemeisterausbildung für die Textilwirtschaft in Anlehnung an den Industriemeister/-in - Fachrichtung Metall aktualisiert. In einem Vor-

---

[247] Siehe **Fußnote 58**

[248] Bei diesen Angaben und den Vergleichen mit den Vorjahren ist zu berücksichtigen, dass die Gruppe derer, die ihr Alter nicht angeben, variiert; im Jahr 2002 waren es 17,3%, 2001: 25,2%, 2000: 21,3%.

[249] Stand: 8. August 2003

projekt wurde zunächst ein Pool von exemplarischen Prüfungsaufgaben für den handlungsspezifischen Teil entwickelt.

Beide Projekte sollen bis Ende 2004 abgeschlossen sein.

Neues Fortbildungsangebot für Beschäftigte der Druck- und Medienwirtschaft: Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Digital- und Printmedien

Am 29. Juni 2003 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung die neue Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister/Geprükte Industriemeisterin – Fachrichtung Digital- und Printmedien erlassen. Diese Verordnung ersetzt die bisherigen Regelungen zur Prüfung des Industriemeisters Druck.

Das Anforderungsprofil des Industriemeisters hat sich in den letzten Jahren grundlegend geändert: War noch bis in die achtziger Jahre hinein hauptsächlich das technische Fachwissen gefragt, so prägt heute das Wissen um betriebswirtschaftliche, organisatorische und personalwirtschaftliche Zusammenhänge mindestens gleichberechtigt mit technologisch-fachlichen Kompetenzen die Tätigkeitsmerkmale des Meisters. Diese Veränderung spiegelt sich in der neuen Verordnung wider. In den Grundlegenden Qualifikationen soll branchenübergreifendes Basiswissen in den Gebieten Rechtsbewusstes Handeln, Betriebswirtschaftliches Handeln, Anwendung von Methoden der Information Kommunikation und Planung sowie Zusammenarbeit im Betrieb erworben und nachgewiesen werden. Die darauf aufbauenden Handlungsspezifischen Qualifikationen bestehen aus den Handlungsbereichen Produktionsprozesse, Projekt- und Produktplanung sowie Führung und Organisation. Gegenstand des Handlungsbereichs Produktionsprozesse ist der Erwerb technologisch-fachlicher Qualifikationen im Bereich der Digital- und Printmedien, wobei die gesamte Prozesskette der Produktion abgebildet wird. Da in der Druck- und Medienwirtschaft in zunehmendem Maße projektorientiert gearbeitet wird, werden Kenntnisse der Projekt- und Produktplanung in einem weiteren Handlungsbereich schwerpunktmäßig vermittelt. Um diese Qualifikation möglichst praxisgerecht abprüfen zu können, ist in der Prüfung eine praxisorientierte Gesamtplanung in Form einer Hausarbeit zu erstellen. Dabei soll gezeigt werden, dass komplexe Kundenaufträge in Produktionsplanungen umgesetzt, durchgeführt und dokumentiert werden können. Im dritten Handlungsbereich Führung und Organisation sollen Kenntnisse über Personalführung und -entwicklung, Planungs-, Steuerungs- und Kommunikationssysteme sowie des Kostenmanagements erworben werden. Um dem Anspruch nach handlungsorientierten und praxisnahen Prüfungen entsprechen zu können, wurden für die Handlungsbereiche Produktionsprozesse sowie Führung und Organisation Situationsaufgaben vorgesehen, die verschiedene Qualifikationsschwerpunkte integrieren.

Abgerundet wird die Qualifikation zum Industriemeister/zur Industriemeisterin durch den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen.

Weiterbildung in der Bauwirtschaft

Gemeinsam mit der deutschen Bauwirtschaft ist vom BMBF und BIBB eine Qualifizierungsoffensive gestartet worden, die die Neustrukturierung der Weiterbildung in der Bauwirtschaft zum Ziel hat. In 2003 wurde deshalb beim BIBB ein entsprechendes Forschungsvorhaben gestartet, das die bildungsrelevanten Entwicklungen im Beschäftigungs- und Bildungssystem erfassen lässt. Erste Ergebnisse der Fallstudien in ausgewählten Betrieben und Befragungen bei den Bildungsträgern zeigen, dass das neue Weiterbildungssystem die Aufstiegsfortbildung auf den verschiedenen Stufen besser miteinander zu verzahnen hat als bisher. Aber auch die Anpassungsqualifizierung ist in das neue System einzubeziehen. Insgesamt ist es für die Betriebe und Beschäftigten transparenter, flexibler und anforderungsgerechter zu gestalten. Neben den Kompetenzen, die informell während des Arbeitslebens erworben werden, sind zudem Entwicklungen in anderen europäischen Ländern zu berücksichtigen. Das neue Weiterbildungssystem wird nicht nur die Attraktivität der Baubranche für leistungsfähige und motivierte Schulabsolventen erhöhen, sondern sich auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern bewähren. Nach Abschluss der Feldforschungsphase wird der Neuordnungsprozess gestartet.

Auswirkungen der Strukturreform des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Mit dem am 1. Januar 1996 in Kraft getretenen und von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten AFBG ist ein individueller Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen, eingeführt worden. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potenzielle Existenzgründer einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und somit zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

Mit dem „Gesetz zur Änderung des AFBG“, in Kraft getreten am 1. Januar 2002, wurde die Förderung von fortbildungswilligen Fachkräften und angehenden Existenzgründern auf eine völlig neue Basis gestellt.

- Erhebliche Ausweitung des Kreises der Geförderten und des Anwendungsbereiches der Förderung durch Einbeziehung weiterer Fortbildungen vor allem in den Gesundheits- und Pflegeberufen, an staatlich anerkannten Ergänzungsschulen, von mediengestützten Fortbildungen und eine großzügigere Förderung von Zweitfortbildungen.
- Deutliche Verbesserung der Förderkonditionen für alle Teilnehmer an Aufstiegsfortbildungen durch einen Zuschuss in Höhe von 35% zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren, die Einbeziehung der Kosten des Prüfungsstückes bis zu 1.534 € und höhere Unterhaltsbeiträge bei Vollzeitmaßnahmen.
- Ausbau der Familienkomponente durch auf 179 € erhöhte Unterhaltszuschläge für Kinder, durch einen auf 128 € je Kind angehobenen Kinderbetreuungszuschuss für Alleinerziehende, erleichterte Stundungs- und Erlassmöglichkeiten für gering verdienende Darlehensnehmer mit Kindern sowie die weitergehende Berücksichtigung von Kindererziehung bei der Förderungsdauer,
- Stärkerer Anreiz zur Existenzgründung mit dem Fortbildungsabschluss durch einen auf 75% angehobenen Darlehenserlassbeitrag, die Verlängerung der Gründungs- und Einstellungsfristen für zwei Beschäftigte auf bis zu sechs Jahre nach Beendigung der Maßnahme, einen auf 35.791 € erhöhten Vermögensfreibetrag und die Berücksichtigung auch vorgezogener Existenzgründungen sowie geringfügiger Beschäftigung.

- Erleichterte Förderungsvoraussetzungen für in Deutschland lebende ausländische Fachkräfte durch Verkürzung der notwendigen Erwerbs- und Aufenthaltsdauer von fünf auf drei Jahre.
- Eine gründliche Vereinfachung der Beantragung und Bewilligung der Förderung durch die Möglichkeit einer einmaligen Beantragung und Bewilligung für die Gesamtdauer der Maßnahme, ein verkürztes und zügigeres Verfahren der Darlehensgewährung und die Anwendung der allgemeinen Verfahrensgrundsätze des Sozialgesetzbuches.

Ausweislich der im November 2003 erschienen AFBG-Bundesstatistik stieg 2002 die Zahl der Geförderten um 56 % auf rd. 87.700 (2001: 56.051). Rund 39.600 Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, 48.100 an einer Teilzeitmaßnahme.

Den größten Anteil an den Geförderten hatten mit 34 % die zwischen 25 bis unter 30 Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen, gefolgt von den 20- bis unter 25-Jährigen (25 %) und den 30- bis unter 35-Jährigen (21 %). Der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Geförderten erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 82 % auf nunmehr 26 %. Auch 2002 strebte die Mehrzahl der Geförderten (fast 56 %) einen Fortbildungsabschluss im Handwerksbereich an, in dem erfahrungsgemäß die Quote derer, die sich später selbstständig machen möchten, besonders hoch ist. Fortbildungsabschlüsse im Bereich Industrie und Handel nahmen den zweiten Rang ein.

2002 haben Bund und Länder Mittel in Höhe von insgesamt rd. 133,9 Mio. € für das AFBG aufgewendet. Davon entfielen auf den Bund rd. 104,5 Mio. € (78 %) und die Länder rd. 29,4 Mio. € (22 %).

Die Auswirkungen der AFBG-Novelle haben die Erwartungen weit übertroffen. Die Länder haben übereinstimmend auch für das Jahr 2003 weiterhin einen Anstieg der Antragszahlen und auch der Gefördertenzahlen zu verzeichnen. Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) geht davon aus, dass 2003 rd. 45.000 Anträge auf Darlehen neu gestellt werden und somit auch hier eine weitere Steigerung gegenüber dem Vorjahr zu erwarten ist.

Für das Jahr 2003 haben Bund und Länder insgesamt rd. 171,5 Mio. € (Bundesanteil 133,8 Mio. €), für das Jahr 2004 rd. 183,8 Mio. € (Bundesanteil rd. 143,3 Mio. €) für das AFBG bereitgestellt. Der Finanzierungsanteil des Bundes in Höhe von 78 % (die Länder beteiligen sich mit 22 %) wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit 66 % und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie mit 34 % getragen.

5.2.2 Evaluation Geprüfter Medienfachwirt/ Geprüfte Medienfachwirtin

Seit dem Jahr 2001 werden in über 20 Industrie- und Handelskammerbezirken Vorbereitungslehrgänge auf die Prüfung zum Abschluss Geprüfter Medienfachwirt/Geprüfte Medienfachwirtin gemäß der Empfehlung zum Erlass besonderer Rechtsvorschriften für die IHK-Weiterbildungsprüfung durchgeführt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist mit der Evaluation betraut und erarbeitet zurzeit mit Sachverständigen der Sozialpartnern einen Verordnungsentwurf.

Erste Erfahrungen mit dem neuen Prüfungsmodell

Im Jahr 2003 wurden die ersten Prüfungen der handlungsspezifischen Qualifikationen durchgeführt. Die schriftlichen Prüfungsteile wurden bundeseinheitlich gestaltet. Befragungen von Prüfungsaufgabenersteller/innen, Prüfungsausschussmitgliedern und Vertreter/innen der zuständigen Stellen zeigen, dass sich die Prüfungskonzeption im Wesentlichen bewährt hat. Insbesondere die Prozessorientierung der Aufgabenstellungen im Handlungsbereich Produktionsprozesse, die ein umfassendes Wissen über einzelne Produktionsstufen hinaus erfordert, wurde positiv eingeschätzt. Es wurde jedoch angeregt, ähnlich des Prüfungsmodells für den Geprüften Industriemeister/die Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Digital- und Printmedien, in den Handlungsbereichen Produktionsprozesse sowie Führung und Organisation zukünftig nicht mehr Einzelprüfungen aller Qualifikationsschwerpunkte durchzuführen, sondern für bestimmte Qualifikationsschwerpunkte integrierende Situationsaufgaben zu stellen. Diese Integration soll die Prüfung komplexer beruflicher Handlungsfähigkeit besser ermöglichen.

Praxisorientierte Gesamtkonzeption bewährt sich

Als neuer Prüfungsbestandteil in Fortbildungsregelungen für die Medienwirtschaft wurde eine praxisorientierte Gesamtkonzeption zur Prüfung des Qualifikationsschwerpunktes Projektmanagement in die Rechtsvorschrift aufgenommen. Der Prüfungsteilnehmer bzw. die Prüfungsteilnehmerin erhält dazu vom Prüfungsausschuss ein Briefing, d. h. einen Kundenauftrag mit einer Situationsbeschreibung, die dann in eine Produktionsplanung überführt werden soll. In einer als Hausarbeit durchzuführenden schriftlichen Ausarbeitung soll gezeigt werden, dass komplexe Sachverhalte erkannt, die Produktion unter Beachtung technischer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen organisiert und durchgeführt sowie das Arbeitsergebnis dokumentiert werden kann. Für diesen Prüfungsteil stehen 30 Kalendertage zur Verfügung. Erste Erfahrungen bei der Durchführung der praxisorientierten Gesamtkonzeption zeigen, dass diese neue Prüfungsform auf überwiegend positive Resonanz stößt. Da es jedoch bei einzelnen Prüfungsausschüssen noch zu unterschiedlichen Handhabungen bei der inhaltlichen Gestaltung und Organisation der Durchführung der Prüfung kommt, wird angestrebt, auch diesen Prüfungsteil zukünftig bundeseinheitlich zu gestalten.

Befragung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Vorbereitungslehrgängen

Im Frühjahr 2003 wurde eine schriftliche Befragung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Vorbereitungslehrgängen auf die Prüfung zum Geprüften Medienfachwirt/zur Geprüften Medienfachwirtin sowie zum Geprüften Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Digital- und Printmedien bzw. nach alter Verordnung Fachrichtung Druck durchgeführt. Die Befragung richtete sich deswegen an Teilnehmerinnen und Teilnehmern unterschiedlicher Lehrgänge, da zu erwarten ist, dass diese nach Abschluss der Prüfung nach den gleichen Positionen in Unternehmen der Druck- und Medienwirtschaft streben werden. Ziel dieser Befragung war, Aufschluss über Art und Orte des Kompetenzerwerbs zu erhalten, insbesondere über die Bedeutung informeller Lernformen, um diese bei Neuregelungen von Weiterbildungsverordnungen eventuell besser berücksichtigen zu können. An der Befragung beteiligten sich 330 Personen von ca. 1.200 angesprochenen. Zunächst wurde nach dem Weiterbildungsverhalten vor Beginn der Teilnahme am Vorbereitungslehrgang gefragt. Dabei zeigte sich, dass bei der Anpassungsqualifizierung

Formen informellen Lernens, wie Beobachten/Ausprobieren oder die Unterweisung die größte Rolle spielten, während externe Weiterbildungsangebote, aber auch Computer-based-training (CBT) oder Web-based-training (WBT) kaum genutzt wurden. Erwähnenswert ist die Bereitschaft, sich auch in der Freizeit außerhalb des Arbeitsortes beruflich auf dem Laufenden zu halten: An dritter Stelle der Methoden des Kompetenzerwerbs wurde das Studium von Fachliteratur zu Hause genannt (zur Erinnerung: gefragt war ausdrücklich nach Kompetenzerwerb vor Beginn des Vorbereitungslehrgangs). Befragt nach der erwarteten zukünftigen Nutzung von Weiterbildungsmöglichkeiten gab es qualitativ kaum Verschiebungen gegenüber der bisherigen. CBT und WBT werden demnach zukünftig zwar häufiger genutzt, rangieren aber immer noch im unteren Bereich der Skala; hier wäre eine weitergehende Untersuchung interessant, warum gerade von Beschäftigten, die hauptsächlich mit dem Computer arbeiten, diesen Lernangeboten auch in Zukunft keine wesentlichen Wachstumsmöglichkeiten eingeräumt werden. Die Bedeutung externer Weiterbildungsangebote wird als weiter abnehmend eingeschätzt.

Ein weiterer Fragenkomplex zielte auf mögliches Vorwissen über Inhalte, die Gegenstand der Prüfungen sind. Auf Grund der von vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern praktizierten kontinuierlichen Qualifizierung, konnte insbesondere in den technischen Bereichen gutes Vorwissen registriert werden. Im Rahmen eines Modellprojektes wird zurzeit geprüft, wie dieses Vorwissen durch eine mögliche Zertifizierung von Teilleistungen für die Prüfung zum Geprüften Medienfachwirt/zur Geprüften Medienfachwirtin anrechenbar gemacht werden kann[250]. In den betriebs- und personalwirtschaftlichen Prüfungsbereichen ist hingegen bei den meisten Befragten kaum Vorwissen vorhanden; dadurch ist der Wunsch nach entsprechenden Vorbereitungsangeboten auf die Prüfung hier in besonderem Maße ausgeprägt.

Die Evaluation wird im Frühjahr 2004 abgeschlossen werden. Die Ergebnisse können dann in den Entwurf einer Verordnung, der unter Mitwirkung von Sachverständigen der Sozialparteien erarbeitet wird, einmünden. Mit dem Inkrafttreten einer Verordnung ist voraussichtlich noch im Jahr 2004 zu rechnen.

5.2.3 Neuordnung der Aufstiegsfortbildung zum Industriemeister – Fachrichtung Chemie

Zeitnah zur Neuordnung der Labor- und Produktionsberufe im Bereich Chemie/Pharmazie wurde auf Antrag der Sozialpartner im Bereich Chemie der neue Verordnungsentwurf für die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Chemie erarbeitet. Beteiligt waren das Bundesinstitut für Berufsbildung sowie ein mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite paritätisch besetzter Fachbeirat. Mit der neuen Fortbildungsverordnung, die im Sommer 2004 in Kraft treten soll, wird zum einen dem technologischen Wandel und neuen Formen der Arbeitsorganisation Rechnung getragen, zum anderen wird das Fortbildungsprofil an das von den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber – und Arbeitnehmerseite für alle Industriemeister vereinbarte Konzept angepasst. Mit der Prüfung soll die Qualifikation nachgewiesen werden, in Betrieben unterschiedlicher Größe und Branchenzugehörigkeit sowie in verschiedenen Bereichen und Tätigkeitsfeldern eines Betriebes Sach-, Organisations- und Führungsaufgaben wahrzunehmen. Zugleich sollen Fähigkeiten vermittelt werden, sich auf verändernde Methoden und Systeme in der Produktion, auf sich verändernde Strukturen der Arbeitsorganisation und auf neue Methoden der Organisationsentwicklung, der Personalführung und -entwicklung flexibel einzustellen sowie den technisch-organisatorischen Wandel im Betrieb mitzugestalten.

Die Prüfungskonzeption unterscheidet nach „Berufsübergreifenden Basisqualifikationen“ und „Handlungsspezifischen Qualifikationen“.

Gegenstand der „Berufsübergreifenden Basisqualifikationen“ sind die Prüfungsbereiche Rechtsbewusstes Handeln, Betriebswirtschaftliches Handeln, Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung sowie Zusammenarbeit im Betrieb.

Die Handlungsspezifischen Qualifikationen gliedern sich in die Handlungsbereiche „Chemische Produktion“, „Organisation, Führung und Kommunikation“ sowie „Spezialisierungsgebiete“. Dabei besteht im Handlungsbereich „Spezialisierungsgebiete“ die Möglichkeit, zwischen vier Qualifikationsschwerpunkten zu wählen. Damit soll gewährleistet werden, dass die breit angelegte Qualifikation je nach besonderen Qualifikationsbedarfen von Teilbranchen und Betrieben unterschiedlicher Größenordnung im Bereich Syntheseplanung, Automatisierungs- und Prozessleittechnik, Technologie oder Betriebscontrolling vertieft geprüft werden kann.

Neu sind weiterhin die Ausgestaltungsmöglichkeiten der Prüfungsaufgaben in den zentralen Handlungsbereichen „Chemische Produktion“ und „Organisation, Führung und Kommunikation“. Es wird jeweils eine integrative Situationsaufgabe gestellt, die komplexe betriebliche Situationen aufgreifen soll. Zur Lösung beider integrativer Situationsaufgaben sollen – in unterschiedlicher Gewichtung – sowohl fachliche als auch organisatorische Qualifikationen erforderlich sein. Zentrales Anliegen der Prüfung ist der Nachweis ganzheitlicher beruflicher Handlungskompetenz. Die Prüfung im Handlungsbereich „Spezialisierungsgebiete“ erfolgt durch eine anwendungsbezogene schriftliche Ausarbeitung. Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen (AEVO) sind wie bisher Teil der Industriemeisterqualifikation. Sie sind spätestens zum Beginn der letzten Prüfungsleistung nachzuweisen.

5.2.4 Der Fortbildungsberuf Fachkaufmann/Fachkauffrau Außenwirtschaft auf dem Prüfstand

Die kaufmännische Aufstiegsfortbildung „Fachkaufmann/Fachkauffrau Außenwirtschaft“ ist für den Nachwuchs der mittleren Führungsebene in den Unternehmen vorgesehen, der nach mehreren Jahren Berufspraxis sich mit dieser Qualifizierungsmöglichkeit auf höhere und anspruchsvollere kaufmännische Aufgaben in der Außenwirtschaft vorbereitet und somit gehobene Karrierewege einschlagen kann. Dieser Fortbildungsberuf soll überprüft werden, nachdem die Nachfrage nach ihm in den letzten Jahren sukzessive gesunken ist. Dieser Rückgang der Teilnehmerzahlen steht im Widerspruch zur hohen Bedeutung der Außenwirtschaft in und für Deutschland sowie der zunehmenden Europäisierung, Internationalisierung und Globalisierung der Wirt-

[250] Das Projekt CROSSWEB – Crossemediale Weiterbildung Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien gefördert durch das NRW-EU-Programm Ziel 3: Förderung der beruflichen Qualifizierung wird getragen durch die Akademie Lünen beim Verband Druck und Medien Westfalen-Lippe e.V., der IHK zu Dortmund und Gaus GmbH - Medien, Bildung, Politikberatung, Dortmund

schaft. Daher untersuchte das Bundesinstitut für Berufsbildung die Frage, welcher Bedarf in der Wirtschaft für diesen Fortbildungsberuf besteht. Hierzu wurden Recherchen, Analysen und Befragungen[251] durchgeführt.

Quantitative Entwicklung der Absolventenzahlen

Im Jahre 1992 gab es bundesweit noch 324 Teilnehmer und Teilnehmerinnen an der Fortbildungsprüfung „Fachkaufmann/Fachkauffrau Außenwirtschaft“. Diese Zahlen gingen sukzessive zurück. Im Jahre 2000 war der niedrigste Stand mit 96 Prüfungsteilnehmer und Teilnehmerinnen erreicht. 2001 sind dann diese Zahlen geringfügig wieder auf 121 Teilnehmer und Teilnehmerinnen angestiegen. Die Frauenquote hat sich gegenüber 1992 um ca. fünf Prozentpunkte bis 2001 erhöht[252] (von 62% auf 67%).

Regelungssituation in den verschiedenen Industrie- und Handelskammern (IHK)

Diese Fortbildungen nach § 46 Abs. 1 BBiG gehört zu den öffentlich-rechtliche Kammerregelungen; sie sind in den verschiedenen IHK zwischen 1978 und 1998 entstanden und basieren auf den Besonderen Rechtsvorschriften der jeweiligen IHK. Ursprünglich gab es Regelungen in 36 IHK. Gegenwärtig jedoch haben 26 IHK die Fortbildungsprüfung eingestellt, weil keine regionale Nachfrage nach diesem Fortbildungsberuf mehr bestand. Insgesamt 10 IHK bieten nunmehr Lehrgänge und Prüfungen an, davon 5 IHK nur bei Bedarf und 5 IHK regelmäßig. 2001 gab es Fortbildungsprüfungen nur in den vier Ländern Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen.

Karrierewege in der Außenwirtschaft

Die klassischen Karriereplanung Ausbildung – Bewährung „im Job“ – Aufstiegsfortbildung – Übertragung von Verantwortung, die dann in einer Führungsaufgabe münden kann, verändert sich in den Unternehmen. Daher wurden Unternehmensvertreter und Unternehmensvertreterinnen über typische Karrierewege im Außenwirtschaftsbereich befragt, die im Folgenden als Fallbeispiele dargestellt werden:

Hochschulabsolvent/Hochschulabsolventin mit Karriere - das Erfolgsmodell in der Außenwirtschaft?

Ein Hochschulabsolvent/eine Hochschulabsolventin durchläuft ein betriebsinternes Traineeprogramm von einem Jahr Dauer. Dieses Programm enthält Seminare wie Zollverfahren, Zahlungsverkehr u.a. und einen praktischen Einsatz, um Berufserfahrungen mit zunehmender Verantwortung zu gewinnen. Bei Bewährung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Arbeitsplatz nach der Traineeausbildung erfolgt nach vier bis fünf Jahren eine Versetzung in eine Auslandsniederlassung oder ein ausländisches Tochterunternehmen. Nach mehrjähriger Berufserfahrung wiederum im Ausland und Rückkehr nach Deutschland können je nach Bedarf entsprechende Führungsposition besetzt werden. Für diese Zielgruppe kommt die Fortbildung „Fachkaufmann/Fachfrau Außenwirtschaft“ nicht in Frage.

Ausbildung und Karriere – Aufstieg oder gebremstes klassisches Aufstiegsstreben?

Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit Abitur oder mittlerem Bildungsabschluss absolvieren eine betriebliche Ausbildung als Industriekaufmann/Industriekauffrau oder Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel. Bereits während dieser Ausbildung werden Auszubildende im Außenwirtschaftsbereich eingesetzt. In zahlreichen Unternehmen werden zusätzlich zur Ausbildung intensive Sprachkurse (fast ausschließlich Englisch) sowie spezielle Kurse, z.B. zu warenkundlichen oder sozialkommunikativen Inhalten, angeboten. Nach Ausbildung und mehrjähriger Berufspraxis im Außenwirtschaftsbereich entschließen sich einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Aufstiegsfortbildung. Typische Motivation für die Teilnahme an einer Aufstiegsfortbildung sind persönliche Karriereziele, finanzielle Verbesserung sowie Ausbruch aus der Routine. Daher wird auch mit großem persönlichen Einsatz, zum Teil selbst finanziert und – im Regelfall – in der Freizeit der Besuch der Fortbildung realisiert.

Einem Teil der Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung wird vom Unternehmen empfohlen, nach der Ausbildung im dualen System ein Hochschulstudium (in der Regel: der Wirtschaftswissenschaften) anzuschließen. Wenn keine Möglichkeit besteht, ein Studium zu beginnen, sind die Chancen, eine Führungsposition zu erreichen, eher gering. Grund dafür ist, dass im Regelfall für Führungsaufgaben im Außenwirtschaftsbereich ein Hochschulabschluss erforderlich ist, hoch spezialisierte Unternehmen sich verstärkt auf Nachwuchs fokussieren, der auch das Promotionsverfahren abgeschlossen hat.

Karriere als persönliche Profilierung für Quereinsteiger/Quereinsteigerinnen

Einige Beschäftigte, die als Quereinsteiger und Quereinsteigerin im Außenwirtschaftsbereich arbeiten, verfügen meist über ein spezielles, für außenwirtschaftlich tätige Unternehmen relevantes Teilwissen oder über Kompetenz aus berufsfremden Gebieten, z.B. aus dem fremdsprachlichen Bereich. Die Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen werden entsprechend den Bedürfnissen der einzelnen Unternehmen durch Seminare bzw. „training on the job“ für das Tätigkeitsfeld qualifiziert. Es ist typisch, dass diese Gruppe keine kaufmännische Ausbildung besitzt. Nach mehrjähriger Berufstätigkeit im Außenwirtschaftsbereich nutzt diese Gruppe gern die Möglichkeit der Teilnahme an einer kaufmännischen Aufstiegsfortbildung. Mit der Fortbildung wird nicht in erster Linie ein Aufstieg angestrebt; sondern die eigene Kompetenz um eine anspruchsvolle, kaufmännische Qualifikation ergänzt und die eigene Stellung im Unternehmen gefestigt oder mittel-/langfristig gesichert.

Betriebliche Weiterbildung oder Aufstiegsfortbildung

Die typischen Karriere- und Qualifizierungswege machen deutlich, dass hohe Qualifikationsanforderungen im Außenwirtschaftsbereich bestehen. So betonten die befragten Unternehmensvertreter und Unternehmensvertreterinnen übereinstimmend, dass grundsätzlich ein Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Außenwirt-

[251] Neben statistischen Auswertungen und Analysen von Fachliteratur wurden zum einen 31 (auswertbare) Telefoninterviews auf der Basis eines Leitfadens in Betrieben, bei Absolventen und Bildungseinrichtungen durchgeführt; zum anderen wurde in 36 IHK ermittelt, welcher Sachstand im jeweiligen Kammerbezirk besteht bei der Durchführung von Kursen und Prüfungen für die Fortbildung Fachkaufmann/-frau

[252] Vgl. Datenblatt des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Fortbildungsberuf Fachkaufmann/-frau Außenwirtschaft

schaftsbereich vorhanden ist, der aber nur im geringen Ausmaß durch länger andauernde Fortbildungsgänge abgedeckt wird. Vor dem Hintergrund einer hohen Ausgangsqualifikation dominieren jedoch tätigkeitsspezifische, betriebliche Weiterbildungen mit unmittelbarem Praxisnutzen, die einzeln angeboten werden. Die speziellen außenwirtschaftsorientierten Kurse umfassen Themen wie Zollverfahren/Zollabfertigung, Akkreditive, internationales Recht, EU-Recht, strategische Marketingkonzepte, Business English, Fremdsprachen, Projektmanagementstrategien und -praxis, SAP-Seminare, Rechtsgrundlagen einzelner Länder und Kommunikationsseminare u. ä.

Die Ergebnisse der Umfragen und Analysen haben gezeigt, dass der Fortbildungsberuf „Fachkaufmann/Fachkauffrau Außenwirtschaft“ jedoch der einzige Fortbildungsgang ist, der speziell auf die Aufgaben der Außenwirtschaft auf gehobener Ebene vorbereitet. Er kann daher nicht von anderen Fortbildungsgängen wie z. B. Handelsfachwirt/Handelsfachwirtin, Industriefachwirt/Industriefachwirtin, Verkehrsfachwirt/Verkehrsfachwirtin und Fachkaufmann/Fachkauffrau für Marketing vollständig substituiert werden. Diese haben nur einige Überschneidungen im übergreifenden Bereich, wie z. B. bei Betriebswirtschaftslehre/Handelsbetriebslehre bzw. Volkswirtschaftslehre sowie Organisation und Unternehmensführung. Daher bleibt eine moderne und umfassende Fortbildung mit praxisbezogenen Inhalten für den Außenwirtschaftsbereich erforderlich, der auf die spezifischen Bedürfnisse der Praxis zugeschnitten ist.

Akzeptanz des Fortbildungsberufes

Die Gründe für die geringe Akzeptanz und gesunkene Nachfrage für den Fortbildungsberuf Fachkaufmann/Fachkauffrau Außenwirtschaft sind vielfältig:

- Die Fortbildung ist veraltet und entspricht nicht mehr den aktuellen Anforderungen in der Außenwirtschaft. Das zeigt sich auch im veralteten Rahmenstoffplan (von 1978).
- Sie ist wenig bekannt in Firmen mit Außenwirtschaftsaktivitäten und bei potenziellen Teilnehmern und Teilnehmerinnen; daher sollte über diesen Fortbildungsberuf besser informiert und mehr Werbung für sie gemacht werden.
- Die Bezeichnung des Fortbildungsberufes wird insbesondere von potenziellen Teilnehmern und Teilnehmerinnen als wenig attraktiv angesehen, sie favorisieren die Bezeichnung „Fachwirt/Fachwirtin“.
- Es besteht eine Konkurrenz zwischen den Absolventen der Aufstiegsfortbildung und Hochschulabsolventen, die die besseren Karrierechancen haben. Zudem erscheint eine verminderte Rekrutierung zu akademisch ausgebildetem Nachwuchs denkbar, was zu Substitutionseffekte führt.

Notwendigkeit der Neustrukturierung

Ein Bedarf an qualifiziertem Personal im Außenwirtschaftsbereich ist grundsätzlich vorhanden und daraus abgeleitet – trotz gewisser Akzeptanzprobleme – auch ein Bedarf für eine umfassende Fortbildung im Außenwirtschaftsbereich. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen artikulieren den Bedarf an Personal mit höheren außenwirtschaftlichen Qualifikationen, die auch für Führungspositionen zur Verfügung stehen. Aber auch ausgebildete Kaufleute im Groß- und Außenhandel sowie Industriekaufleute haben Interesse an einer auf sie zugeschnittenen Fortbildung. Daher sollte die Fortbildung „Fachkaufmann/Fachkauffrau Außenwirtschaft“ grundlegend modernisiert und unter Berücksichtigung der Vereinbarung der Sozialparteien von 1996 überführt werden in eine bundesrechtliche Regelung nach § 46 Abs. 2 BBiG mit starken inhaltlichen Veränderungen und verändertem Namen (Arbeitstitel „Fachwirt/Fachwirtin für Außenhandel und Außenwirtschaft“). Ein Auftrag zur Neuordnung dieser Fortbildung ist bereits an das Bundesinstitut für Berufsbildung erteilt worden. Nach einer Modernisierung dieser Fortbildungsordnung wird vermutet, dass die Nachfrage nach dieser Aufstiegsfortbildung, ebenso wie das Image des Fortbildungsberufes gesteigert werden kann. Hier sind gezielt Credit-Point-Systeme einzubeziehen, um eine Anrechnung der absolvierten Fortbildung für den Hochschulbereich zu erzielen und somit die Durchlässigkeit zwischen Aufstiegsfortbildung und Studium bzw. wissenschaftliche Weiterbildung zu erhöhen.

5.2.5 Initiative zur Sicherung von Transparenz und Qualität in der beruflichen Weiterbildung – wbmonitor

Unter dem Motto „Dynamik in der Weiterbildungslandschaft“ fand im Spätsommer 2003 bereits die vierte Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung zum wbmonitor statt. Der wbmonitor dient dem regelmäßigen Informationsaustausch zu Stand, Entwicklung und aktuellen Themen der beruflichen Weiterbildung, insbesondere aus Sicht der Anbieter.

In der Startphase des wbmonitor gab es zwei Erhebungen bei den Anbietern beruflicher Weiterbildung aus der Datenbank Kurs der Bundesagentur für Arbeit[253] und eine Erhebung bei weiteren über 10.000 Weiterbildungsanbietern aus verschiedenen öffentlich zugänglichen Datenquellen[254]. Mit rund 4.500 Weiterbildungsanbietern, die zur kontinuierlichen Teilnahme am wbmonitor bereit sind, verfügt die Anbieterseite nun über ein wichtiges Sprachrohr und ergänzt aus dieser Sicht die Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung, zu der darüber hinaus die großen Erhebungen „Berichtssystem Weiterbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit seinen Teilnehmerbefragungen und das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gehören.

Jede Erhebung enthält Fragen zu einem speziellen Thema und allgemeine Fragen zur Einrichtung und ihrem Angebot. Diese Fragen werden teilweise in Folgebefragungen erneut aufgegriffen, um so allmählich ein Bild von Struktur und Veränderungen in der Weiterbildungslandschaft zu schaffen. Von besonderem Interesse waren in 2003 die Auswirkungen veränderter Arbeitsmarktpolitik auf das Weiterbildungsangebot mit den Stichworten Bildungsgutscheine und Qualitätssicherung. An dieser Befragung haben sich rund 2.700 Anbieter beteiligt, mit den folgenden ersten Ergebnissen.

Selbst- und Fremdbild der Einrichtungen

Die Qualifikation der Dozenten und Dozentinnen und ein praxisbezogenes Bildungsangebot sind unverzichtbar, um für Kunden interessant und von Relevanz zu sein (vgl. **Übersicht 90**). Gleichfalls von Bedeutung, aber mit deutlichem

[253] Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, Kap. 5.1.4

[254] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Seite 214 f. Die Feldarbeit der jeweiligen Ersterhebungen wurde vom Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung der Universität Hannover durchgeführt bzw. koordiniert. Weitere Informationen zum wbmonitor, Fragebogen und Ergebnisse unter www.bibb.de/wbmonitor.

Abstand, sind flexible/maßgeschneiderte Angebote, das Image und die räumliche/technische Ausstattung. Häufiger als unwichtig denn als wichtig (für die Kunden!) werden Kooperationen mit wissenschaftlichen Einrichtungen und anderen regionalen Bildungsanbietern oder die Exklusivität von Angeboten gesehen. Zum Nachweis eines Qualitätssicherungssystems sind die Meinungen gespalten bis indifferent (mehr als 10% „weiß nicht“ oder keine Angabe). Hier gibt es bei den Anbietern keinen einheitlichen Trend, sondern eher abwartendes Verharren. Auf eine provokative Behauptung in der vorletzten Befragung[255], dass die Stiftung Bildungstest für die Qualitätsentwicklung „untauglich“ sei, reagierten 54% mit „weiß nicht“, die anderen lehnten diese Einschätzung eher ab.

Die Mehrheit der Anbieter, die sich 2003 an der Befragung beteiligt haben, blickt insgesamt recht optimistisch in die Zukunft: rund 10% geben ihrer Einrichtung eine sehr gute und weitere rund 50% noch eine gute („Schul-“)Note, der Mittelwert beträgt 2,4.

Finanzierung und Beschäftigung

Ungeachtet dessen wird die angespannte Situation daran erkennbar, dass nur wenige Anbieter von Einnahmesteigerungen im ersten Halbjahr 2003 berichten; gegenüber dem Vorjahr hat sich der Umsatz, der sich aus der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit bzw. den einzelnen Arbeitsämtern ergibt, um rd. ein Drittel vermindert.

Bei der finanziellen Abhängigkeit (vgl. **Übersicht 91**) von Einnahmen über die Arbeitsämter sind die Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern besonders ausgeprägt. In der vorletzten Befragung bezeichneten sich 57% der Anbieter aus den neuen Ländern als überwiegend abhängig von diesen Einnahmen, aus den alten waren es lediglich 23%; dagegen stuften sich 50% in den alten und 13% in den neuen Ländern als „gar nicht“ abhängig ein.

Ähnliche Tendenzen wie bei den Umsätzen zeigen sich bei der Zahl der Beschäftigten: Die Abnahmen beim Personal sind mehrfach höher als Steigerungen; nur bei frei- oder nebenberuflich Beschäftigten halten sie sich bei etwa 20% die Waage. Jeder fünfte Anbieter hat betriebsbedingte Kündigungen aussprechen müssen. Dabei sind die Weiterbildungsanbieter in der Regel eher kleinere Unternehmen. Die Beteiligten an der vorletzten Befragung hatten im Mittel 24 hauptberuflich pädagogisch Beschäftigte, davon 16 in der beruflichen Weiterbildung, und frei- bzw. nebenberuflich waren es 39.

In der Frage, ob die Rekrutierung von geeigneten Lehrkräften problembeladen ist, liegen die Meinungen zwar weit auseinander; aber für die Hälfte der Anbieter stellt sie sich doch unproblematisch dar. In der Beurteilung, ob die Mobilisierung von Zielgruppen und die Konkurrenz zu anderen Anbietern problematisch ist, halten sich positive und negative Einschätzungen in etwa die Waage. Am wenigsten Probleme bereiten den Weiterbildungsanbietern ihre pädagogischen Domänen mit der Entwicklung inhaltlich neuer Angebote oder didaktischer Ansätze und der Einbeziehung neuer Medien in den Unterricht. Als besonders problematisch werden die Aspekte Kosten und Finanzierung sowie Nachfragerückgang und Auslastung eingeschätzt. Beispiele für offen von einzelnen Einrichtungen genannte weitere eher problematische Aspekte zu ihrem Angebot beruflicher Weiterbildung sind Nachhaltigkeit im Sinne des Transfers in den beruflichen Alltag, bürokratische Hürden, Planungsunsicherheit und Inflexibilität von Behörden.

Kundengruppen und Wandel

Nur etwa 20% der Anbieter am Markt konnte in den letzten Jahren Zuwächse bei den beiden Nachfragergruppen Betriebe und Fachkräfte erzielen. Bei der Zielgruppe von jungen Erwachsenen (Lebensalter bis zu 25 Jahre) konnten 25% der Anbieter gestiegene Teilnehmerzahlen melden. In der Mehrzahl meldeten die Anbieter eine weitgehend gleich bleibende Teilnahme von Fachkräften. Eine geschlechtsspezifische Auswertung zeigt, dass bei 20% der Anbieter eine steigende Zahl weiblicher Nachfrager zu verzeichnen war, überwiegend – bei der Mehrheit der Anbieter – wurden jedoch konstante Größenordnungen für die Nutzung des Angebots durch weibliche Teilnehmer angegeben. Bei derzeit arbeitslosen Teilnehmern und Teilnehmerinnen zeigt sich ein heterogenes Bild, hier werden sowohl Zuwächse wie auch sinkende Werte genannt. Für die nächsten zwei Jahre werden Steigerungen besonders bei Betrieben, bei bis zu

[255] Der Terminus „vorletzte Befragung“ bezieht sich auf die zweite Rekrutierungsphase für den wbmonitor im Winter 2002/03, zu der eine Auswertung nach verschiedenen Untergruppen, die es für die Erhebung in 2003 noch nicht gibt, bereits vorliegt.

Übersicht 90: Besondere Qualitäten der Einrichtung für Kunden

Was macht Ihre Einrichtung Ihrer Meinung nach für Kunden besonders interessant und wichtig?

Mehrfachnennungen; N = 2695; Angaben in %, Differenz zu 100: keine Angabe	wichtig	teil/teils	unwichtig	weiß nicht
Qualifikation der Dozenten	93,4	4,6	0,4	0,1
Ausrichtung des Bildungsangebots: praxisbezogen	93,1	5,7		0,1
Ausrichtung des Bildungsangebots: flexibel/maßgeschneidert	74,4	21,2	1,2	0,6
Image	69,9	23,3	2,0	1,3
räumliche/technische Ausstattung	59,2	28,6	8,1	0,8
Nachweis eines Qualitätssicherungssystems	24,5	38,4	26,7	6,0
Kooperation mit dem Arbeitsamt	39,0	25,6	27,2	2,2
Ausrichtung des Bildungsangebots: exklusiv	18,0	42,3	29,9	3,9
Kooperation mit anderen Bildgsanbietern in der Region	17,7	40,2	31,3	3,2
Kooperation mit wissenschaftlichen Einrichtungen	19,9	37,4	31,6	2,6

Übersicht 91: Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Wie haben Sie die berufliche Weiterbildung in 2002 finanziert und welche Veränderungen gab es im 1. Halbjahr 2003

Angaben in % (Differenz zu 100: keine Angabe); N = 2695	Finanzierung in 2002				Finanzierung im 1. Hj. 2003		
	überwiegend	zum Teil	kaum	gar nicht	gestiegen	gleich geblieben	gesunken
Über Einnahmen von:							
– Privatpersonen	24	29	22	14	12	56	13
– Kleinen oder mittl. Betrieben (bis 500 MA)	13	34	18	19	9	52	13
– Großbetrieben (ab 500 Mitarbeiter)	6	18	18	39	5	51	11
– Arbeitsämtern/Bundesagentur für Arbeit	30	16	9	30	4	36	32
– Staat, Kommunen	14	26	14	32	5	50	18
– Europ. Sozialfonds	4	23	10	45	5	46	14
– Sonstigen	3	10	8	31	3	33	5

25jährigen und bei von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen sowie bei Fachkräften erwartet, eine sinkende Teilnahme bei Arbeitslosen (vgl. **Übersicht 92**).

Die Dynamik lässt sich auch am Wandel des Angebots und der Zeit „am Markt“ erkennen: Inhaltlich Neues haben 54% der Befragten im ersten Halbjahr 2003 angeboten. Zudem sind die Einrichtungen auch relativ jung. 47% entstanden zwischen 1990 und 1999, fast 5% sogar erst seit dem Jahr 2000. Ein Drittel der Anbieter (aus der vorletzten Befragung) stuft sich als gemeinnützige Einrichtung ein, ein Siebtel als öffentliche und die Hälfte als gewinnorientiert.

Es ist dem wbmonitor offenbar gelungen, die wichtigsten Trägergruppen beruflicher Weiterbildung, die ja in weiten Teilen staatlich nicht reguliert ist, zu erreichen: die privaten Institute stellen mit gut 40% die größte Gruppe, 20% sind kommunale oder staatliche Einrichtungen, 10% werden von Verbänden getragen, Gewerkschaften und wirtschaftsnahe Einrichtungen haben kleinere Anteile. Die Vielfalt der Trägerschaften spiegelt sich auch darin, dass 14% sich nicht diesen, sondern der Kategorie Sonstige zuordneten.

5.3 Lebensbegleitendes Lernen in komplexen Strukturen

5.3.1 Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung

Grundlagenforschung

Im Bereich Grundlagenforschungen stehen zurzeit folgende Schwerpunkte im Vordergrund:

- Die kulturtheoretischen und historischen Untersuchungen dienen, gerade publiziert, als Basis für weitere Analysen.
- Die theoretischen und praktischen Ansätze zum Verständnis von Kompetenzen als Selbstorganisationsfähigkeiten haben sowohl zu einem breiteren Verständnis von Kompetenzen als auch zum tieferen Begreifen individueller und sozialer Selbstorganisation geführt.
- Die Projekte zur Entwicklung und zum Einsatz moderner Kompetenzmessverfahren tragen maßgeblich zur Intensivierung der Diskussionen um praktisch einsetzbare Instrumente und nachweislichen ökonomischen Gewinn brin-

Übersicht 92: Entwicklung der Teilnahme verschiedener Zielgruppen in den letzten zwei Jahren und erwartete Entwicklung in den nächsten zwei Jahren

Wer waren in den letzten 2 Jahren Ihre Zielgruppen und welche Entwicklung erwarten Sie?

Mehrfachnennungen; N = 2695; Angaben in %, Differenz zu 100: keine Angabe	war die Teilnahme in den letzten 2 Jahren ...				wird die Teilnahme in den nächsten 2 Jahren voraussichtlich ...			
	steigend	gleichbleibend	sinkend	kein Angebot	steigen	gleich bleiben	sinken	kein Angebot
In Bezug auf die Zielgruppe ...								
– Akademiker/innen	12	38	8	32	16	32	10	22
– Arbeitslose	18	35	14	24	17	23	26	16
– von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen	17	34	7	31	24	24	12	19
– Behinderte	5	25	5	52	5	27	7	38
– Berufsrückkehrer/innen	12	34	8	36	12	29	13	25
– Betriebe	20	37	13	20	28	28	12	13
– ältere Erwachsene (>= 50 Jahre)	13	35	15	25	15	30	17	17
– Existenzgründer/innen	11	21	6	50	16	22	6	35
– Fachkräfte	20	51	8	13	23	40	10	9
– Frauen	20	54	6	11	16	47	10	8
– Führungskräfte	15	39	8	28	19	34	7	20
– Jugendliche/junge Erwachsene (<= 25 Jahre)	25	40	10	17	24	34	11	12
– Personen ausländischer Herkunft/Aussiedler	17	35	8	29	16	31	12	21
– Un-/Angelernte	10	28	9	41	10	25	13	31

genden Verfahren bei. Das „Handbuch Kompetenzmessung“, das alle wesentlichen deutschsprachigen Kompetenzmessverfahren systematisch zusammengefasst, darstellt, entwickelt sich zu einem Standardhandbuch für Pädagogen, Erwachsenenbildner und Psychologen auf diesem Gebiet.

- Eine Untersuchung zur Kompetenzentwicklung in Unternehmens- und Organisationsnetzwerken brachte nicht nur Übersicht in den häufig beklagten „Netzwerkdschungel“, sie führte auch zu einer praktikablen Typologie von Kompetenznetzwerken, die als Analyse- und Entwicklungsinstrument solcher Netzwerke angewendet wurde und schnelle wirtschaftliche Verbreitung finden wird.

Gegenwärtig liegen neue Forschungsresultate aus drei unmittelbar praxisrelevanten Richtungen vor.

Anknüpfend an die Übersicht zu den in Deutschland vorhandenen und den in den EU-Staaten eingesetzten Kompetenzmessverfahren sowie zu den zahlreichen Kompetenzpässen, Kompetenzzertifizierungsverfahren usw. werden Forschungen zur Neuentwicklung von Kompetenzbilanzen durchgeführt, die Arbeitnehmer-, Bildungsanbieter- und Unternehmenssicht gleichermaßen berücksichtigen und aufeinander abstimmen. Dadurch erhöhen sich die Vermittlungschancen von Arbeitnehmern in den 1. Arbeitsmarkt sich beträchtlich. Gleichzeitig wird der Tatsache Rechnung getragen, dass ab voraussichtlich 2005 zumindest die börsennotierten und die auf den Weltmärkten operierenden Unternehmen ihr Kompetenzkapital als Teil des Humankapitals und damit des Unternehmenskapitals insgesamt ausweisen müssen. Dies macht aus der ursprünglich nur personalwirtschaftlich relevanten Kompetenzeinschätzung einen strategischen Faktor von umfassender ökonomischer und wirtschaftspolitischer Bedeutung.

Untersuchungen einer umfangreichen, vom BMBF initiierten Studie zur „Kompetenz für lebenslanges Lernen“[256] haben die zentrale Bedeutung von Selbststeuerungs-/Selbstorganisationsdispositionen als Metakompetenzen für die Entwicklung und Förderung der üblicherweise betrachteten Schlüssel- und Teilkompetenzen dargestellt. Diesem Anstoß wird in Untersuchungen nachgegangen, die einerseits Kompetenzen selbstorganisationstheoretisch zu modellieren versuchen und die andererseits die Bedeutung jener Metakompetenzen in praktischen Lern- und Arbeitssituationen analysieren, insbesondere in Unternehmen, wo sie unmittelbar ökonomisch und beschäftigungssichernd relevant werden.

Eine weitere Forschungsrichtung führt die bisherigen Arbeiten zur Kompetenzentwicklung in Netzwerken fort. Unternehmensnetzwerke, regionale Netzwerke und Lernnetzwerke spielen eine immer wichtigere Rolle beim Kompetenzgewinn und Kompetenzerhalt, sowohl von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen als auch bei Führungskräften. Entscheidende Produkte der Grundlagenforschung sind Publikationen, die die Ergebnisse einem breiten Nutzerkreis zugänglich und verwendbar machen. Die Ergebnisse des Bereichs Grundlagenforschung beziehen einerseits Resultate ein, die in den anderem Bereichen des Projekts „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ erarbeitet wurden und dienen, andererseits, mit als Ausgangs- und Orientierungspunkte für diese Bereiche.

Lernen im Prozess der Arbeit

Der Programmbereich Lernen im Prozess der Arbeit (LiPA) unterstützt Projekte zu praktischen, methodischen und theoretischen Problemlösungen bei der Förderung von Kompetenzentwicklung in der Arbeit. Im Mittelpunkt stehen dabei die Bedingungen und Verfahren, mit denen Lernprozesse in der Arbeit auf unterschiedlichen Ebenen (Individuum, Gruppe, Organisation) gefördert und evaluiert werden können.

Die Gestaltungs- und Forschungsprojekte im Programmbereich zielen u. a. darauf ab,

- individuelle, organisations- und branchentypische Rahmenbedingungen und Formen des Lernens im Prozess der Arbeit zu identifizieren und eine Typologie der Lernkulturen zu entwickeln,
- Lernarrangements im Prozess der Arbeit hinsichtlich Aufwand (personell, materiell, finanziell) und Ergebnis (Kompetenz bzw. Kompetenzentwicklung) zu evaluieren und für eine effektive Gestaltung zu erarbeiten,
- Lernintensität und Lernhaltigkeit von Arbeitsaufgaben und -prozessen zu erhöhen,
- Kompetenzpotenziale in Organisationen zur Unterstützung des organisationalen Wandels und innovationsförderlicher Kooperationsbeziehungen (auch organisationsübergreifend, z. B. in Produktions- und Lernnetzwerken wie in unternehmensübergreifenden Wertschöpfungsketten) zu erschließen sowie
- die im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen zu erheben und zu bewerten.

Dem Programmkonzept LiPA und dem aktuellen Forschungsbedarf entsprechend wurden im Berichtszeitraum (Juni 2003) drei weitere Gestaltungsprojekte mit folgenden inhaltlichen Schwerpunkten gestartet:

- Selbstorganisation des Lernens im Prozess der Arbeit – Lernarrangements und betriebliche Lernkulturen. Im Mittelpunkt stehen innovative betriebliche Fallbeispiele selbst organisierten Lernens im Prozess der Arbeit mit ihren Rahmenbedingungen und Lernarrangements sowie ihre Einbindung in die Lernkultur der Unternehmen.
- Kompetenzentwicklung in interkulturell zusammengesetzten Teams. Im Fokus dieser Projekte liegen die Potenziale, die aus unterschiedlichen Kulturstandards resultieren sowie deren Auswirkungen auf die Lernkultur und Kompetenzentwicklung von Organisationen und Teams.
- Entwicklung, Integration und Nutzung von Wissen entlang interner und externer Wertschöpfungsketten. Das Wissen, das unternehmensintern entlang bestimmter Wertschöpfungsketten, wie Entwicklung, Produktion und Vertrieb oder auch extern zwischen verschiedenen Unternehmen, wie z. B. den Beziehungen zwischen Kunden und Lieferanten entsteht, wird als spezifischer Faktor für den betriebswirtschaftlichen Erfolg immer bedeutsamer. Ziel dieser Projekte ist es die Entstehung, Strukturierung, Bewertung und Nutzung des Wissens in internen und externen Prozessketten zu untersuchen.

Alle Gestaltungsprojekte werden wissenschaftlich begleitet und mit gesondert entwickelten Instrumentarien formativ evaluiert. Sie werden von Studien und Gutachten zu innovativen Entwicklungen des Lernens in der Arbeit flankiert.

Der projekt- und programmbezogene Ergebnistransfer nimmt eine zentrale Stellung innerhalb des Programmbereiches LiPA ein. Instrumente dafür sind Ergebnistagungen

[256] Baethge, M., Baethge-Kinski, V.: Kompetenz für lebenslanges Lernen. Lernstrukturelle, biografische und soziale Kontextbedingungen. Erste Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in der deutschsprachigen Bevölkerung. Göttingen 2003 (i.D.)

(Dezember 2002 und 2003), Workshops (Juni 2003 zur Kompetenzentwicklung in Netzwerken) und Veröffentlichungen, wie z. B. ein Leitfaden für kleine, junge, innovative Unternehmen.

Aus den bisherigen Projektverläufen konnten projektgruppenübergreifende und projektgruppenspezifische Erkenntnisse, Erfahrungen und Ergebnisse bilanziert werden.

Projektgruppenübergreifende Ergebnisse sind:

- Transformation des Personalmanagements durch Funktionswandel und Restrukturierung der Personalabteilung. Die Entwicklung verläuft weg von einer verwaltenden Personalfunktion mit angeschlossener betrieblicher Weiterbildung, die auf kursförmige, externe Angebote setzt, hin zu einer prozessorientierten, integrierten Personalbetreuung und -förderung, die als interne Dienstleistung Veränderungsprozesse in den operativen Bereichen berät, unterstützt und begleitet.
- Integration der Aktivitäten der Personalentwicklung und Organisationsgestaltung in ein gesamtbetriebliches System. Grundlegende Rahmenbedingungen, wie Prinzipien der lernförderlichen Arbeitsgestaltung, kompetenzförderliche Anreiz- und Gratifikationssysteme oder der Aufbau informationstechnisch vernetzter Informations- und Wissensmanagement-Systeme werden dabei einheitlich und verbindlich geregelt.
- Orientierungswandel bei zentralen betrieblichen Akteuren in Richtung auf eine ressourcen- und potenzialorientierte Betrachtung der Beschäftigten und ihres Leistungsvermögens. Das ist verbunden mit einer Aufwertung partizipativer Arbeits- und Führungsstile, informeller wie auch institutionalisierter Formen der Kommunikation sowie mit bereichsübergreifenden Kooperationsbeziehungen. Mitarbeitergespräche auf allen Ebenen und Zielvereinbarung sind zentrale Steuerungsinstrumente. Auch Projektlernen spielt eine wichtige Rolle, vor allem bei der Entwicklung von (Nachwuchs-) /Führungskräften.
- Aufbau von Lern- und kommunikationsförderlichen Strukturen der Arbeitsorganisation

  Dies geschieht einerseits durch die Etablierung/Institutionalisierung bewährter Formen, die den Informationsaustausch und die Kommunikation fördern. Anderseits erfolgt die Förderung des selbst organisierten Lernens im Arbeitsprozess durch die Verbesserung der Möglichkeiten informellen Lernens (z. B. durch gegenseitige Unterstützung bei der Lösung auftretender Probleme), durch Lernen im Rahmen der Gruppenarbeit oder in Netzwerken.
- Neue Formen der Zusammenarbeit bei Innovations- und Veränderungsprozessen

  Der Beteiligung von Beschäftigten bei Innovations- oder Veränderungsprozessen wird besonderes Gewicht beigemessen. So werden gezielt Arbeitsgruppen gebildet, um bestimmte Problemfelder zu bearbeiten und Problemlösungs-Workshops durchgeführt. Der Einsatz einer externen und/oder internen Prozessbegleitung ist bei Veränderungen der Arbeitsgestaltung fast schon zur Regel geworden. Die Realisierung neuer Produkte und Prozesse wird in den Betrieben mit einem adäquaten professionellen Projektmanagement verbunden.

  Das Bewusstsein der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Bezug auf die Unternehmensziele und -strategien und der damit verbundenen Kompetenzentwicklung ist gewachsen. Die eingeleiteten Veränderungsprozesse und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung werden vom Gros der Belegschaft als Chance nicht nur für den Unternehmenserfolg, sondern auch für die eigene persönliche Weiterentwicklung gesehen.
- Transparenz der Informationen und des Wissens in den Unternehmen sind ein bestimmendes Element und Kernaufgabe einer innovativen Personalentwicklung. Die Initiierung und Erhaltung einer „Wissensrotation“ im Unternehmen ist dabei eine wichtige Aufgabe. Sie erfolgt durch vielfältige Formen, wie moderierte Teamsitzungen, das Intranet, Dokumentationen und die Einbindung externer Kompetenz.

Forschungsbereich „Lernen im sozialen Umfeld“

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ sind im Programmteil „Lernen im sozialen Umfeld (LisU)“ folgende Zwischenergebnisse hervorzuheben:

Handbuch

Ergebnisse einer zwei jährigen Forschungsarbeit sind im Juli 2003 beim Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) im Rahmen der Handreichungen für die Praxis des Programmbereichs „Lernen im sozialen Umfeld“ unter dem Titel „Etwas bewegen wollen - Lernunterstützung für ehrenamtliche Vereinsarbeit“ erschienen. Mit dieser Veröffentlichung wird eine Handreichung im Kontext von Lernen und Kompetenzentwicklung in der Vereinsarbeit bereitgestellt. Die methodischen Empfehlungen richten sich an Nutzer wie Anbieter und/oder Lernbegleiter, die im Rahmen von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen für freiwillig Tätige agieren. Es ist also eine Anleitung bzw. Unterstützung der Unterstützer.

LisU – ein Element betrieblicher Personalentwicklung – Nutzung außerbetrieblicher Lernpotenziale

In einer Studie wurden praktizierte Modelle der Kompetenzentwicklung und des Kompetenztransfers an der Schnittstelle von Unternehmen und sozialem Umfeld im Sinne einer Bestandsaufnahme analysiert. Dabei standen u. a. Fragen nach dem Nutzen und der Wirksamkeit für beide Seiten, den Anforderungen an Lernbegleitung, nach Bestrebungen, außerbetriebliche Lernprozesse in die betriebliche Personalentwicklung zu integrieren und anzuerkennen sowie Fragen nach internationalen Erfahrungen im Mittelpunkt der Untersuchungen.

Insgesamt wird mit den vorliegenden Untersuchungsergebnissen ein realer Einblick in die gegenwärtige Situation gegeben. Deutlich wird, welche Rolle bürgerschaftliches Engagement der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin für die Unternehmen spielt, wie dieses z. B. durch spezielle Freistellungs- und Entsendungsprogramme unterstützt wird. Die Studie kommt zu dem Fazit, dass bei den Betrieben bzw. Personalleitungen das ganze Spektrum von Positionen zur Bedeutung und Nützlichkeit von außerbetrieblichem Engagement und Kompetenzerwerb zu finden ist: von Ablehnung bis zur Anerkennung extern erworbener Kompetenzen.

Da die Lernerfahrungen und die Lernresultate zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten potenziell differieren, aber beide Perspektiven miteinander zu verknüpfen sind, müssen Programme auch immer die Förderung beider Perspektiven beinhalten und die Spannung zwischen ihnen aushalten. Eine enge oder einseitige Orientierung an den vordergründig alleinigen betrieblichen Interessen führt zur Verflachung der Kompetenzprojekte zu pragmatischer, betriebsnaher Fortbildung. Diese lässt dann genau die erweiterten persönlichen und fachlich nahen Kompetenzen,

auf die es beim Lernen im sozialen Umfeld ankommt, außer Betracht.

Entwicklung und Erprobung eines Instrumentariums zur formativen Evaluation offener Gestaltungsprojekte

Mit diesem wissenschaftlichen Begleitprojekt war beabsichtigt, Gestaltungsprojekte des Programmbereiches „Lernen im sozialen Umfeld" bei der Qualitätssicherung ihres zweijährigen Entwicklungs- und Gestaltungsprozesses zu unterstützen. Diese Evaluation sollte gleichzeitig der Sicherung der Programmziele dienen. Es ging darum, den Prozess der Projekt-Selbstevaluation/-Selbstreflexion als Prinzip formativer Prozessevaluation während der gesamten Projektlaufzeit zu initiieren und zu unterstützen. Gleichfalls war beabsichtigt, durch eine wissenschaftliche Begleitung verallgemeinernde, theoretische und auch vergleichende Betrachtungen zu erhalten, die über die Projekte im engeren Sinne hinaus Aussagekraft besitzen.

Mit dem Abschlussbericht in 2003 liegen die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung vor. Der Begleitung ist es gelungen, ein methodisches Instrumentarium zu entwickeln, mit welchem Wirkungen und Erfolge von vier unterschiedlichen Gestaltungsmodellen in einem Dialogprozess erfasst wurden.

Die Dokumentation dieses Prozesses wird bei QUEM veröffentlicht und somit anderen wissenschaftlichen Begleitungen zur Nutzung zugänglich gemacht.

Unterstützungsstrukturen für Übergänge zwischen klassischer Erwerbsarbeit und neuen Formen von Arbeit für Ältere

Das soziale Umfeld gewinnt gerade für ältere Menschen an Bedeutung, wenn sich Gewichtungen zwischen Erwerbsarbeit, Freizeit und freiwilligem Engagement bzw. ehrenamtlicher Arbeit verschieben, entgrenzen und sich gleichfalls Lernorte sowie Lernformen verändern und dabei die Anteile von tätigkeitsgebundenem, informellem und selbstorganisiertem Lernen wachsen.

Tätigkeitsbereiche außerhalb der Unternehmen sind auch für Ältere nicht lediglich ein Raum sozialer Integration und Freizeitgestaltung, sondern ein ebenso wichtiges Feld, um ihre Erfahrungen und Innovationspotenziale in Entwicklungsprozesse einzubringen.

Zum Themenfeld „Mitgestaltung demografischer Veränderungsprozesse durch Nutzung der Tätigkeits- und Lernpotenziale im sozialen Umfeld" wurde ein Forschungs- und Gestaltungsprojekt gefördert, das an drei verschiedenen Standorten auf die systematische Entwicklung, Erprobung und praktische Prüfung von Instrumenten, Vorgehensweisen und Angeboten zielte, mit denen es gelingen sollte, einer geringeren gesellschaftlichen Integration Älterer entgegenzuwirken. Weiterhin ging es uns um die Entwicklung von innovativen Praxismodellen, die kommunale Entwicklung sowie regionale Lernkulturen unterstützen. Mit dem Projekt wurden Praxisbeispiele geschaffen, wie entsprechende Erfahrungen und Innovationsfähigkeiten älterer, erwerbsloser Menschen für gesellschaftliche, wirtschaftliche und soziale Entwicklungsprozesse (in der Region) erhalten, entwickelt und genutzt werden können.

Tätigkeits- und Lernverläufe in einer veränderten Arbeits- und Zivilgesellschaft

Die Pluralisierung von Arbeitsverhältnissen, neue prozessorientierte Organisationsstrukturen, aufgabenabhängig wechselnde Arbeitspartner und andere Veränderungsprozesse stellen insgesamt neue Anforderungen an Lernprozesse und Kompetenzentwicklung.

Mit drei geförderten Studien, die auf zwei bis drei Jahre angelegt sind (2002 bis 2004), sollen die Untersuchungen insbesondere das soziale Umfeld als Handlungs- und Lernfeld einschließen und Lernprozesse zur Ausprägung von Kompetenzen sowohl für berufliches Handeln in Unternehmen als auch zur Bewältigung von Krisen und Brüchen in Arbeits- und Lebensbiografien beschreiben. Das Erkenntnisinteresse bezieht sich

- auf das Lernen in Vereinen, Projekten usw. und seine Bedeutung für individuelle Berufsverläufe und -biografien
- darauf, wie Kompetenzen in die unterschiedlichen Arbeits- und Tätigkeitsbereiche transferiert werden und
- darauf, wie das Lernen in Tätigkeiten des sozialen Umfeldes geschieht und welche Unterstützungsformen genutzt bzw. benötigt werden.

Da sich Kompetenzentwicklung nicht in den Bahnen institutioneller Bildungswege, sondern entlang biografischer Verläufe vollzieht, können Lernorte im sozialen Umfeld nur in einer weiteren Bildungsstruktur neben den institutionalisierten und versäulten Bildungswegen verankert werden. Diese weitere Bildungsstruktur zu Kompetenzentwicklungsprozessen im sozialen Umfeld kann dabei nicht auf bestimmte Zielgruppen und/oder eine institutionelle Logik zugeschnitten sein, sondern sie muss angesichts der Entgrenzungstendenzen prinzipiell Übergänge in Arbeit und Beschäftigung ermöglichen.

LERNEN IN WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN

Aus dem Forschungsfeld „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen" soll über zwei Themenschwerpunkte berichtet werden und zwar über den Projektverbund „Transparenz und Akzeptanz informell erworbener beruflicher Kompetenzen" und den Verbund „Innovative Beratungskonzepte für selbst organisiertes Lernen" (ProLern)

Der Projektverbund „Transparenz und Akzeptanz informell erworbener beruflicher Kompetenzen" (TAK) bearbeitet in vier wissenschaftlich begleiteten Teilprojekten zwei Aufgaben:

- Verfahren zur Dokumentation auch informell erworbener berufsrelevanter Kompetenzen aus Weiterbildungseinrichtungen heraus zu entwickeln und zu erproben und dabei
- Konzepte zur Sicherung der Akzeptanz dieser Verfahren bei relevanten Akteuren zu testen.

Dazu wurden vorliegende Instrumente wie die französische „Bilans de competences" und das Schweizerische „Kompetenzhandbuch" den deutschen Rahmenbedingungen angepasst sowie institutionenspezifische Instrumente wie das „BIK" genannte Instrument zum Auffinden berufsrelevanter informeller Kompetenzen und die „Reflexion von Kompetenzen bei Migranten" gemeinsam mit Gruppen von Arbeitslosen, Schülern in der Berufsvorbereitung, Existenzgründern, Führungskräften kleiner Betriebe und Berufsrückkehrerinnen neu entwickelt und erprobt.

Die im Rahmen des Projekts entstandenen unterschiedlichen Verfahren zur Kompetenzdokumentation bestehen aus verschiedenen Modulen wie

- Gespräche (bilateral, Gruppe),
- Arbeitsproben,
- Tests,
- Elemente von Assessmentcentern,
- Eingangs- und Auswertungsgespräche.

Mit diesem Methodenkanon können die Teilprojekte in nicht formalisierten Lernsituationen erworbene Kompetenzen für künftige Berufstätigkeit erschließen. Dabei werden besonders soziale und personale Kompetenzen sichtbar, die für beruflich fachliche Tätigkeiten immer bedeutsamer werden.

In allen erprobten Verfahren wird eine Kombination von Fremdeinschätzung und Selbsteinschätzung als notwendig erachtet. Sie objektiviert die Kompetenzdarstellungen und stärkt gleichzeitig das Selbstbewusstsein der Bewerteten hinsichtlich ihrer beruflichen Kompetenzen, entwickelt die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung und erkennt Engagement und Freiwilligkeit als lernförderlichen Faktor.

Die wesentliche Erkenntnis besteht darin, dass die bilanzierende Funktion von Kompetenzdokumentationen erst dann lernförderlich wird, wenn sie in die Gestaltung von Lernprozessen über entsprechende Lernkonzepte eingebunden ist.

Insbesondere dieses Ergebnis wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Projektverbund ProLern auf zwei Workshops, durch gemeinsame Veröffentlichungen und permanente wissenschaftliche Begleitung auf Fachbeiratsebene gewonnen.

Vor diesem Hintergrund entstehen charakteristische neue Problemlagen der Entgrenzung, Chaotisierung, Individualisierung und Kommerzialisierung des Lernens. Die Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichem Wandel und den Veränderungen von Lernkultur sowie den damit verbundenen Gestaltungs- und Suchvorgängen bleiben nach wie vor Erkenntnisgegenstand der Bildungsforschung. Kurz gesagt: Ungleichheitsdiskurse, Legitimationszuweisungen an Erwachsenenbildung, Fragestellungen wie staatliche versus individuelle Verantwortung und auch entsprechende disziplinäre Theoriedebatten (Betriebspädagogik, Arbeitspädagogik, Berufspädagogik) gewinnen an neuer Aktualität.

Ansätze für die Gestaltung von Lernberatung werden in den Teilprojekten des ProLern Verbundes deutlich:

- Konzeption für den Aufbau einer regionalen Stützstruktur zur Lernberatung junger Erwachsener (persönlich-berufliche Sinn- und Zielfindung, effiziente Lernwege)
- Konzeption für eine aktivierende ganzheitliche, lebensweltorientierte Beratung bei Berufsrückkehrerrinnen
- Prozessbegleitende Lernberatung als Profil berufsbegleitender Weiterbildung in der eigenen Einrichtung und für die Beratung anderer Organisationen
- Beratungskonzepte zur Förderung von Selbstmanagement und selbstgesteuertem Lernen von Rehabilitanden nach kritischen Lebensereignissen

Aus dem ProLern Projekt kommt die Erkenntnis, dass derjenige, der einmal selbst organisiert gelernt hat, kaum noch anders lernen will. Die bisherigen Erfahrungen verweisen darauf, dass selbst organisiertes Lernen nicht gelehrt werden kann, aber selbstorganisiert Lernen „lernbar“ ist. Dies ist mit spezifischen Anforderungen an Weiterbildungseinrichtungen versehen.

Konzepte zur individualisierten, flexiblen und situationsangemessenen Begleitung von Lernprozessen stellen gleichzeitig andere Ansprüche an das professionelle Handeln von Erwachsenenbildnern. Das hat Konsequenzen für die: Mitarbeiterfortbildung in den Weiterbildungseinrichtungen, angebotenen Lerndienstleistungen, Organisationsstrukturen, Leitbilder und Organisationskulturen.

5.3.2 Bedeutung informell erworbener Kompetenzen aus der Sicht von Betrieben – ein langsamer Bewusstseinwandel

Im Rahmen einer Pilotstudie[257] wurden in einem mehrstufigen Forschungsprozess schriftliche Befragungen und Interviews in Betrieben durchgeführt, um die Relevanz der informell erworbenen Kompetenzen im betrieblichen Arbeitsalltag, deren Bedeutung für die Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Personalentwicklungsplanung in Erfahrung zu bringen. Die Resultate können aufgrund der relativ geringen Fallzahl keinen Anspruch auf Repräsentativität, lassen allerdings folgende Entwicklungstendenzen erkennen:

Grundsätzlich gilt, dass es in den befragten Betrieben gegenwärtig nur vereinzelt Bemühung gibt, die informell erworbenen Kompetenzen zu erfassen, zu dokumentieren und anzuerkennen. Gleichzeitig jedoch ist ein verstärktes Bewusstsein für die Bedeutung der informell erworbenen Kompetenzen und des darin liegenden Potenzials für die Gestaltung der betrieblichen Prozesse zu erkennen. So verfügt die überwiegende Mehrzahl der Organisationen über ein formuliertes Unternehmensleitbild, bei 25 ist die Weiterbildung der Beschäftigten als ein Ziel in der Unternehmensphilosophie verankert. Mehr als zwei Drittel sehen sich als lernendes Unternehmen, erfahrungsgemäß ist in diesen Institutionen das Bewusstsein darüber ausgeprägt, dass es neben fachlichen, soziale, personenbezogene und methodische Kompetenzbereiche gibt.

Die Befunde im einzelnen zeigen, dass

- die Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex für die meisten Betriebe neu bzw. ungewohnt ist und als relativ nachgeordnet angesehen wird,
- eine bewusste oder gar systematische Behandlung des Themas nur vereinzelt stattfindet,
- es in den befragten Betrieben keine konzeptionellen Ansätze für den Umgang mit „informell erworbenen Kompetenzen“ gibt,
- eine explizite Anerkennung der informell erworbenen Kompetenzen gegenwärtig als wenig dringlich angesehen wird und eine Berücksichtigung im Tarifsystem explizit ausgeschlossen wird,
- die Möglichkeiten einer tariflichen Verankerung und Anerkennung dieser informell erworbenen Kompetenzen, auch da, wo die Möglichkeit explizit besteht (z. B. durch den Qualifizierungstarifvertrag der IG – Metall Baden-Württemberg oder dem Entgeltrahmentarifvertrag (ERA) werden nur ansatzweise genutzt.

Alle befragten Institutionen befürworten ausdrücklich die persönliche, auch außerbetriebliche Weiterbildung der Beschäftigten und geben an, dass nicht nur die formalen Abschlüsse „zählen“.

So gibt etwa die Hälfte der befragten Betriebe an, die Fähigkeiten der Beschäftigten zu kennen, die nicht in den Zeugnissen stehen. Ein Indiz dafür ist die Tatsache, dass zwei Drittel der Befragten bei Einstellungen den informellen Kompetenzen eine wesentliche Bedeutung für die Personalent-

[257] Frank, I./Gutschow, K/.Münchhausen, G.:“ Zwischenbericht, BIBB – FP. 3.4.101 „Instrumente zur Erfassung informellen Lernens im Prozess der Erwerbsarbeit“. Bonn 2003. Die empirischen Untersuchungen wurden im Herbst 2003 durchgeführt. In einer ersten Untersuchungsphase wurden insgesamt 140 Betriebe und Institutionen unterschiedlicher Branchen und Größen einbezogen. In der zweiten Stufe folgten in 53 Betrieben /Institutionen ausführliche schriftliche Befragungen und leitfadengestützte Interviews mit Personalverantwortlichen und/oder Geschäftsführern.

scheidung beimessen, dabei werden ehrenamtliche Tätigkeiten und die Arbeit in Vereinen besonders hoch eingeschätzt.

Die lernfreundliche Gestaltung der Arbeitsplätze bietet aus der Sicht der meisten Befragten eine wichtige Quelle für den informellen Kompetenzerwerb. Diesbezüglich werden von der überwiegenden Mehrheit der Betriebe die folgenden drei Aspekte genannt: ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, die Nutzung unterschiedlicher Lernmaterialien direkt am Arbeitsplatz und die Vielfalt der Aufgabenstellungen am Arbeitsplatz selbst.

Als besonders geeignet für den Erwerb informeller Kompetenzen werden darüber hinaus Kundenkontakte, die Arbeit im Team, Jobrotation und Gespräche mit Kollegen und Kolleginnen genannt.

Instrumente zur Erfassung

Für etwa zwei Drittel der befragten Betriebe ist es im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Personalentwicklungsgespräche am besten möglich, die informell erworbenen Kompetenzen zu erfassen, sie sind für die meisten Betriebe das wichtigste Instrument für die Personalentwicklungsplanung. Hervorzuheben ist dabei die Tatsache, dass Beschäftigte in erheblichem Umfang selbst auf diese informell erworbenen Fähigkeiten aufmerksam machen.

Weitere Ansätze zur Erfassung und innerbetrieblichen Anerkennung der Kompetenzen sind in Assessment – Center zu erkennen, mehr als die Hälfte der Unternehmen nutzt dieses Instrument. Sie erlauben damit eine vielschichtige Beurteilung unter Einsatz verschiedener Beurteilungsmethoden (Selbst- und Fremdbeurteilung; Gruppendiskussionen, Rollenspiele, Einzelarbeit). Ein mehr oder weniger systematischer Erfahrungsaustausch ist für mehr als 50% der Betriebe ein wichtiges Instrument, um die vorhandenen Kompetenzpotenziale als auch den – potenziellen – zukünftigen Kompetenzbedarf genauer bestimmen zu können.

Zudem sind Arbeitszeugnisse ein weiteres traditionelles betriebliches Instrument, mit dem auch die informell erworbenen Kompetenzen dokumentiert werden können.

Neuere Instrumente, z.B. Portfolios, die eine umfassende, kontinuierliche Dokumentation der erworbenen Kompetenzen ermöglichen, sind weitgehend unbekannt. Portfolios können als gestaltungsoffene Sammelmappen verstanden werden; sie können Arbeitsproben, Arbeitszeugnisse, formale Abschlusszeugnisse, Projekt- und Arbeitsberichte, Arbeitsplatzbeschreibungen, Selbstbeurteilungen ebenso enthalten wie Hinweise zu ehrenamtlichen Tätigkeiten etc.

5.4 Beispiele für weitere aktuelle Entwicklungen

5.4.1 Wissensmanagement

Beschleunigter Wissenswandel bei gleichzeitiger „Wissensexplosion“ sind häufig zitierte Tatbestände beim Übergang von der Industrie- zur globalisierten Wissensgesellschaft. In wissensbasierten Arbeitswelten bilden kontinuierlich angelegte und intern rückgekoppelte Lern- und Dialogprozesse die Voraussetzung dafür, dass individuelle Kompetenzen, individuelles Wissen und kollektive Expertise neues Wissen hervorbringen und die gemeinsame Handlungsbasis stärken. Zur Lösung komplexer Probleme müssen implizite Fähigkeiten, verborgene informell erworbene Erfahrungen und explizite Wissensbestände systematisch zusammengeführt werden. Vernetzt und kombiniert werden ferner interner und externer Sachverstand. Ziel ist es nicht nur, vorhandenes Wissen zu teilen, es transparent und unternehmensweit verfügbar zu machen, sondern auch Fehler zu analysieren, weltweit zugängliche Informationsquellen zu erschließen und zu nutzen, um letztendlich daraus neues Wissen zu generieren.

Studien belegen, dass aber - trotz inflationärer Verwendung des Begriffs „Wissensmanagement“ in der Öffentlichkeit und allgemeiner Zustimmung zur zunehmenden Bedeutung des Wettbewerbsfaktors Wissen – erst in einer Minderheit von Unternehmen Elemente und Systeme von Wissensmanagement wirklich praktiziert werden. Hier ist berufliche Bildung gefragt, der es obliegt, Kernprozessen eines arbeitsorientierten Wissensmanagements neue Wege zu ebnen, Operationalisierungen und Konkretisierungen des abstrakten Anspruchs zu entwickeln und entsprechende Lern- und Arbeitshaltungen zu ermöglichen. Hier können auch Modellversuche einen Rahmen bilden, um die Einführung von Neuerungen zu erproben. Im inhaltlichen Zusammenhang mit der Modellversuchsreihe „Berufsbildung in lernenden Organisationen“ fördert und betreut das Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) daher zehn Modellvorhaben, in deren Mittelpunkt die Ausgestaltung, Implementation und der Transfer von unterschiedlich akzentuierten Ansätzen des Wissensmanagements stehen. Besonderes Augenmerk kommt dabei der Umsetzung von tragfähigen Strategien und der Teilhabe der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in kleinen und mittleren Unternehmen zu. In genau diesem Handlungsfeld bewegt sich der Eisenacher Modellversuch „Strategien für arbeitsintegriertes Wissensmanagement in Kleinunternehmen zur Entwicklung von selbstorganisiertem Lernen in Selbstverantwortung“.

Zu der Modellversuchsreihe „Wissensmanagement“ zählen gegenwärtig zehn laufende Vorhaben, in denen unterschiedliche Facetten und Spielarten des individuellen und interpersonellen sowie des betrieblichen und betriebsübergreifenden Wissensmanagements erprobt werden. Im Mittelpunkt der Bemühungen stehen dabei:

- die Optimierung der Bewältigung komplexer Aufgaben,
- die Verbesserung von Schnittstellenfunktionen,
- die Analyse förderlicher Bedingungen und erfolgskritischer Faktoren einer Wissensteilung in Gruppen,
- die Erweiterung des Wissensbegriffs um das implizite Wissen,
- die Frage, was bewegt Menschen dazu, Wissen anderer anzunehmen und entsprechend zu handeln,

die Weiterentwicklung des geteilten Wissens respektive die Generierung von neuem Wissen.

Der Bericht soll einen ersten Überblick über die Reihe vermitteln.

Ein Ziel des o.g. Modellvorhabens ist es, Wissensmanagement in kleinen Unternehmen zu etablieren. Innerhalb der Laufzeit werden für mehrere Kleinunternehmen differenzierte Wissensmanagementstrategien entwickelt und erprobt. In diesem Zusammenhang werden folgende zentrale Aspekte thematisiert:

- die strategische Ausrichtung der Geschäftsprozesse,
- die Nutzung des Kundenwissens,
- die Bewusstmachung, Kommunikation und Dokumentation des Erfahrungswissens,
- der Erhalt des Wissens bei Fluktuation der oder innerhalb der Belegschaft und

• Möglichkeiten der informations- und kommunikationstechnischen Unterstützung.

Die Projekterfahrungen und -erkenntnisse werden durch Transferveranstaltungen und eine Publikationsreihe einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht[258].

5.4.2 Betriebliches Wissensmanagement

Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und deren weitere Entwicklung bestimmt sich zunehmend aus deren Fähigkeit zur Innovation und raschen Anpassung an sich verändernde Anforderungen. Angesichts der Dynamik einer wissensbasierten Arbeitswelt gewinnt der intelligente Umgang mit Wissen und dessen zielgerichteter Erwerb stark an Bedeutung[259]. Das stellt auch neue Anforderungen an das betriebliche Lernen. Betriebe nutzten im letzten Jahrzehnt vermehrt moderne Managementansätze (wie Bildungscontrolling, Balanced Scorecard), um ihre Bildungsarbeit besser zu planen und zu steuern[260].

Konzepte, die das Management des „Produktivfaktors Wissen" konsequent zu ihrem Ansatzpunkt machen, sind vermehrt seit Mitte der 90er Jahre formuliert worden[261]. Allgemein beansprucht unternehmerisches Wissensmanagement, systematisch ausgerichtet an Unternehmenszielen wichtige Wissensbestände für die im Betrieb Tätigen sowie das Unternehmen als Ganzes zu erschließen, um mit dem vorhandenen Wissen die bestmögliche Wertschöpfung zu realisieren. Grundlegend ist zudem der Gedanke, das geschäftsrelevante Wissen bewusst als kontinuierlichen Lernprozess des gesamten Unternehmens zu generieren. Der Erfolg eines ganzheitlich (integrativ) verstandenen Wissensmanagements steht und fällt letztlich mit der Bereitschaft und der Befähigung der einzelnen Mitarbeiter/die einzelne Mitarbeiterin, Informationen gezielt zu verarbeiten, bisherige Erfahrungen auszuwerten, gemeinsam Wissen zu generieren und problemgemäß anzuwenden[262].

Hingegen sind enge Berührungspunkte des Wissensmanagements zur herkömmlichen betrieblichen Bildungsarbeit gegeben. Auch die klassische Aus- und Weiterbildung sieht ihre Kernaufgabe darin, bedarfs- und zukunftsorientiert die richtigen Kompetenzen und das richtige Wissen bereitzustellen. Wissensmanagement ist vom Anspruch her als umfassender Gestaltungsrahmen angelegt, der die einzelnen Betriebsbereiche prozessorientiert einbezieht.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht gegenwärtig in einem Forschungsprojekt die Zusammenhänge von Wissensmanagement und betrieblicher Bildungsarbeit. Hierzu galt es festzustellen, wie weit Vorstellungen des Wissensmanagements inzwischen in den Betrieben Eingang gefunden haben und insbesondere dabei auch für die betriebliche Ausbildung und Weiterbildung bedeutsam geworden sind. Antworten dazu liegen aus einer bundesweiten, branchenübergreifenden schriftlichen Befragung von Betrieben vor (RBS Referenz-Betriebs-System)[263]; die folgenden Untersuchungsergebnisse basieren auf den Angaben von 629 Ausbildungsbetrieben.

Die betriebsweite Umsetzung von Wissensmanagement als umfassendem Gesamtkonzept ist nach den vorliegenden Ergebnissen keineswegs gängige Praxis; nur etwa in jedem zehnten kleinen oder mittelständischen wie auch größeren Betrieb ist dies der Fall. Trotzdem ist Wissensmanagement für viele kein unbekannter Begriff (vgl. **Schaubild 17**). Offenbar sind solche Ansätze und wichtigen Elemente bereits in einzelnen Bereichen der befragten Unternehmen eingeführt. Berichtet wurde dies von 41 % der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten und immerhin 25 % der mittleren (50–499 Beschäftigte) bzw. 20 % der kleineren Betriebe (bis zu 49 Beschäftigte). Ferner ist im Herbst 2003 nach Angaben der Befragten der praktische Einsatz des Konzeptes in nahezu jedem dritten mittleren oder größeren Unternehmen entweder in Planung oder wird diskutiert. Das zeigt deutlich, welch hohe Bedeutung die Betriebe dem gezielten und systematischen Umgang mit Informationen und Wissen zumessen. Doch wird das Konzept Wissensmanagement auch für eine effektive Planung, Gestaltung und Steuerung der betrieblichen Bildungsmaßnahmen herangezogen?

Gefragt danach, inwieweit sich die Bildungsarbeit des Betriebes auch an Ideen des Wissensmanagements orientiert, ergibt sich folgendes Bild (vgl. **Schaubild 18**): Fast jeder zweite ausbildende Betrieb sieht diese Leitbildfunktion sowohl für seine Ausbildung als auch für seine betriebliche Weiterbildung als gegeben an, und zwar überwiegend „teilweise" oder geringer auch „in hohem Maße". Etwas mehr als der Hälfte der befragten Betriebe verneint andererseits aktuell eine Orientierung an Ideen des Wissensmanagement. Interessant ist jedoch der Blick auf die Zukunft: 16 % der Betriebe ziehen künftig eine entsprechende Orientierung für ihre Ausbildung bzw. 23 % für die Weiterbildung in Betracht. Darüber hinaus sind insgesamt zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe der Ansicht, dass Wissensmanagement in der Zukunft für ihre Bildungsarbeit an Bedeutung gewinnen wird. Man geht offenbar davon aus, dass es ein wichtiges Steuerungsinstrument für eine bedarfsgerechte Qualifikation und das in Zukunft benötigte Knowhow darstellt. Wissensmanagement wird dabei keineswegs bloß als Thema verstanden, das vor allem Manager und Führungskräfte betrifft: Nur 20 % der Betriebsverantwortlichen hat eine entsprechende Aussage als „voll zutreffend" eingeschätzt.

Mehrheitlich waren sich die befragten Betriebsverantwortlichen bewusst, dass spezifische Grundlagen für das Wissensmanagement schon in der Ausbildung der Fachkräfte vermittelt werden können oder dass hierfür zusätzliche Schulungen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen erforderlich sind.

Welche konkreten Kompetenzen aus Sicht der Betriebe dabei im Vordergrund stehen, macht **Schaubild 19** sichtbar. Auffällig ist dabei, dass als „sehr wichtig" vor allem die Vermittlung jener Kompetenzen hervorgehoben wird, die auf ‚soziale' Aspekte eines Wissensmanagements zielen: Das gilt für die Kompetenzbündel „Teamfähigkeit und Sozialkompetenz" (ca. jeder zweite Betrieb) wie auch die „Motivation zum gemeinsamen Erwerb und Austausch von Wissen" (Werte:

[258] Siehe: Bildungswerk der Thüringischen Wirtschaft (Hg.) in der Reihe „Aus der Praxis für die Praxis", Teil I Einführung, Teil II Ansätze, Methoden und Instrumente. Eisenach 2002 und 2003

[259] Siehe auch **Kapitel 5.4.1**

[260] Vgl. Berufsbildungsbericht 2001, Kapitel 5.2.5

[261] Für ein verbreitetes Modell des Wissensmanagements mit hohem Praxisbezug vgl. Probst, G./Raub, S./Romhardt, K.: „Wissen managen. Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen.", Wiesbaden: Gabler, 1999; ferner: Lehner, F.: „Organisational Memory. Konzepte und Systeme für das organisatorische Lernen und das Wissensmanagement", München; Wien, 2000.

[262] Vgl. Laur-Ernst, U.: „Berufsbildung in der Wissensgesellschaft – Selbstverständnis und Aktionslinien", in: Die berufsbildende Schule 53. Jg. (2001), Heft 11-12

[263] Die BIBB-Befragung der Verantwortlichen für Bildungs- und Personalarbeit wurde Mitte November 2003 abgeschlossen. Zur Stichprobe des RBS-Berichtskreises gehören überwiegend Ausbildungsbetriebe; die hier vorgelegten Ergebnisse beziehen sich auf diese Gruppe. Die ungleiche Beteiligung der zu befragenden Betrieben in Bezug auf die Grundgesamtheit, ist über eine entsprechende Gewichtung berücksichtigt worden.



Schaubild 17: Wissensmanagement in Ausbildungsbetrieben verschiedener Betriebsgrössenklassen in Prozent

Quelle: Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung, RBS-Befragung 2003

Schaubild 18: Orientierung der Ausbildung und Weiterbildung der Betriebe an Vorstellungen des Wissensmanagements

beriebliche Ausbildung

11 % Ja, in hohem Maße

34 % Ja, teilweise

16 % Nein, aber künftig

39 % Nein, eher nicht

beriebliche Weiterbildung

8 % Ja, in hohem Maße

38 % Ja, teilweise

23 % Nein, aber künftig

31 % Nein, eher nicht

Quelle: Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung, RBS-Befragung 2003 (Ausbildungsbetriebe)

Schaubild 19: Wichtigkeit der Vermittlung zusätzlicher Kompetenzen in der Bildungsarbeit für den Umgang mit Informationen und Wissen



Quelle: Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung, RBS-Befragung 2003 (Ausbildungsbetriebe)

38–41%) gleichermaßen in den kleinen bis hin zu den größeren Betrieben. Betriebsgrößenspezifische Einflüsse allerdings sind erkennbar im Hinblick auf die Werkzeuge des Wissensmanagements: Selbstlernkomptenz/Lernstrategien, Kommunikations- und Vermittlungskompetenz, kompetenter Umgang mit den modernen Informations- und Kommunikationstechniken sowie Fähigkeit zur effizienten Informationsrecherche. In den letztgenannten Punkten melden vor allem größere Unternehmen, aber auch mittelständische Betriebe nachdrücklich Vermittlungsbedarf an.

Neben den klassischen Instrumenten der betrieblichen Bildungsarbeit wie beispielsweise Präsenz-Schulungen setzen Betriebe auch andere, dem Wissensmanagement zugerechnete Instrumente ein. **Übersicht 93** gibt Auskunft darüber, ob dies bereits gängige Praxis in der Bildungsarbeit der ausbildenden Betriebe ist, die nach ihren Angaben über ein Wissensmanagement verfügen. Gängige Praxis meint dabei die „häufige“ Nutzung der Instrumente, die für die Bereiche der Ausbildung und Weiterbildung differenziert dargestellt wird.

Insgesamt setzen die Betriebe danach die aufgeführten Instrumente für Zwecke der Weiterbildung zumeist etwas häufiger ein als für die der Ausbildung. Im Einzelnen sind der Zugriff auf Internet bzw. Suchmaschinen und Datenbanken noch am ehesten als Standardinstrumente zur Informationsbeschaffung anzusehen. Weniger häufig genutzt werden dagegen eher soziale Formen der Vermittlung und des Austauschs von Informationen und Wissen wie Kommunikations- und Newsforen, Einrichtung von Lerngemeinschaften/Expertengruppen, Coaching und Mentorensysteme (10% bis 23%). Etwa jeder fünfte Betrieb berichtet in Bezug auf das computergestützte Lernen bzw. netzgestützte Lernmöglichkeiten für seine Aus- und Weiterbildungstätigkeit einen ähnlich häufigen Einsatz. Die intensive Anwendung von Lernplattform oder Wissensportal in der Bildungsarbeit ist äußerst gering. Zu beachten ist allerdings, dass von den Betrieben für jedes der hier aufgeführten Instrumente immerhin zwischen 40–60 Prozentpunkte eine „seltene Nutzung“ berichtet wurde, also der Einsatz im Einzel- oder Ausnahmefall. D.h. es gibt selbst in den Betrieben mit Erfahrungen im Wissensmanagement deutliche Entwicklungspotenziale. Ob sich der Einsatz der betrachteten Instrumente eines Wissensmanagement aber auch in der „klassischen“ Aus- und Weiterbildungstätigkeit der Betriebe als Routine durchsetzt, lässt sich derzeit noch nicht abschätzen.

5.4.3 Kompetenzentwicklung in Veränderungsprozessen – Auswertung und multimediale Umsetzung von Ergebnissen aus Modellversuchen und Forschungsprojekten

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Führungskräfte – insbesondere in Klein- und Mittelunternehmen – müssen lernen, sich in einem permanenten und lebenslangen Lernprozess offen und flexibel auf neue Situationen und veränderte Arbeitsinhalte einzustellen, um die eigene Beschäftigungsfähigkeit und die unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Kompetenzentwicklung für die Bewältigung von Veränderungsprozessen[264] aufzubauen, stellt für Unternehmen wie Mitarbeiter eine Herausforderung dar. Hier kann durch geeignete Lernkonzepte sinnvolle Unterstützung geleistet werden.

[264] Pawlik, A./Münchhausen, G./Wittwer, W.: „Kompetenzentwicklung zur Bewältigung von Veränderungsprozessen“. In: BWP 1/03, Seiten 14–18

Im Forschungsvorhaben Nr. 3.0.522 entwickelte das Bundesinstitut für Berufsbildung ein multimediales flexibles Lernkonzept, das zur Selbstqualifizierung mit CD ROM als so genannte Konzept-CD genutzt werden kann. Die CD ROM[265] eröffnet mit der virtuellen Darstellung realer Veränderungsprozesse in dokumentierten Fallbeispielen neue Zugänge, um aus Erfahrungen zu lernen, Erkenntnisse über die Kompetenzentwicklung zu gewinnen und diese auf die eigene Situation zu transferieren.

Mit der Konzept-CD-ROM wird ein Instrumentarium für die Analyse und Gestaltung von solchen Lernprozessen mit den Inhaltsbereichen Einführung, Theorie, Fallbeispiele und Reflexion zur Verfügung gestellt. Neben einer Moderation in der Einführung sind Experteninterviews zu aktuellen Erkenntnissen und Forschungsfragen der Kompetenzforschung ebenso enthalten wie persönliche Erfahrungsberichte und begleitende Beobachtungen betrieblicher Reorganisationsprozesse. Multimedial dokumentierte Fallbeispiele bilden Reorganisationsprozesse aus Forschungsprojekten und aus einem Wirtschaftsmodellversuch ab.

Der o. g. Teil Reflexion enthält einen methodischen Ansatz zur Reflexion von Erfahrungen, d.h. neben dem Reflexionskonzept können die Nutzer mit Hilfe von entsprechenden Leitfäden die Fallbeispiele sowohl einzeln als auch vergleichend analysieren und in der Folge gewonnenen Erfahrungen auf das eigene Unternehmen bzw. die eigene Situation transferieren. Die CD ROM liefert keine plakativen Patentrezepte, von ihrem Anspruch her ist sie ein „Selbstlernmaterial“ (zum „Ausprobieren“). Geprüft werden soll ferner, ob die Kompetenzentwicklung der Nutzer hierdurch gefördert werden kann.

Der Ansatz zielt darauf ab, nicht nur das bewusste Lernen Einzelner am Arbeitsplatz, sondern auch das Lernen in Gruppen innerhalb von Personal- und Organisationsentwicklung in Lernenden Organisationen zu unterstützen. Mitarbeiterpotenziale können dadurch effizienter erschlossen, sowie für Innovations-, Vernetzungs- und Veränderungsprozesse genutzt werden. Es ist beabsichtigt, die CD ROM von Wissenschaftlern, pädagogischem Personal und Personalentwicklern erproben zu lassen, sie zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

5.4.4 Leistungspunkte in der beruflichen Weiterbildung

Ein Punktesystem, mit dem beruflich erworbene Qualifikationen und Kompetenzen bewertet werden können gab es bislang nicht. Ausschließlich im Hochschulbereich finden Credit-Punkt-Systeme ihre Anwendung[266]. Sie fördern auf nationaler und europäischer Ebene die Durchlässigkeit zwischen den Hochschulen sowie verschiedener Typen von Hochschulen und fördern damit die Basis für mehr Mobilität der Studierenden. Mobilität darf aber nicht auf den akademischen Bereich beschränkt sein, im Zuge der Europäisierung muss auch die Mobilität beruflich qualifizierter Fachkräfte innerhalb des beruflichen Bildungsbereiches an Bedeutung gewinnen. Darüber hinaus sollen die Durchlässigkeit zum tertiären Sektor und die Schaffung flexibler Übergänge im Sinne des lebensbegleitenden Lernens befördert werden[267]. Zu diesem Zweck soll die Anrechenbarkeit von außerhalb der Hochschule erworbener Qualifikationen und Kompetenzen durch Leistungspunktesysteme realisierbar werden, um eine entsprechende Berücksichtigung durch die aufnehmende Hochschule zu ermöglichen[268]. Grundlage für die Umsetzung ist die Empfehlung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Konferenz der Kultusminister der Länder und der Hochschulrektorenkonferenz an die Hochschulen zur Vergabe von Leistungspunkten in der beruflichen Fortbildung und Anrechnung auf ein Hochschulstudium. Für die Erprobung sollen anspruchsvol-

[265] Titel der Pilotversion: „Kompetenzentwicklung in der Beruflichen Bildung – Reflexion von Erfahrungen in Veränderungsprozessen“

[266] Sie werden seit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes im Jahre 1998 in Verbindung mit der Entwicklung konsekutiver Studienangebote in Form von Bachelor- und Masterstudiengängen zunehmend etabliert. Siehe dazu § 15 und § 19 HRG in der Fassung vom 19. Januar 1999, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8. August 2002 (BGBl. I s. 3138)

[267] Vgl. www.kmk.org/doc/publ/bologna.pdf: Bologna-Erklärung der Europäischen Bildungsminister vom 19. Juni 1999; Mitteilung der Kommission - Einen Europäischen Raum für lebenslanges Lernen schaffen KOM 2001 678, 21. November 2001; Aktionsplan der Kommission für Qualifikation und Mobilität KOM (2002)72, 8. Februar 2002, Rat der Europäischen Union: Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der künftigen Ziele für die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung 6365/02, EDUC 27, 20. Februar 2002;

[268] Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10. November 2000: Realisierung der Ziele der Bologna-Erklärung (1999) in Deutschland – Sachstandsdarstellung, www.kmk.org/doc/publ/bologna.pdf:

Übersicht 93: Ausgewählte Instrumente in der Aus- und Weiterbildungstätigkeit von Ausbildungsbetrieben mit eingeführtem Wissensmanagement

	in der Ausbildung	in der Weiterbildung
	in Prozent	
Zugriff auf das Internet	48	53
Zugriff auf Suchmaschinen / Datenbanken	32	43
Kommunikationsforen/ Newsgroups	12	23
Einrichten von Lerngemeinschaften/Expertengruppen	22	17
Coaching, Mentorensystem	10	14
Computergestütztes Lernen (CD-ROM, Diskette)	21	20
Netzgestütztes Lernen/ Lernbausteine (Intranet, Internet)	22	27
Anbindung an eine Lernplattform oder Wissensportal	3	4

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Befragung 2003

le Qualifizierungen im Fortbildungsbereich genutzt werden. Dazu zählen insbesondere die neu geregelten IT-Fortbildungsberufe[269], die Bestandteil des im Jahr 2002 eingeführten IT-Weiterbildungssystems sind. Deren Vergleichbarkeit und Äquivalenz mit entsprechenden hochschulischen Studienangeboten auf der Bachelor- und Masterebene mit Hilfe von Leistungspunkten zu belegen, war Ausgangspunkt für das Vorhaben „Leistungspunkte am Beispiel der IT-Weiterbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung[270].

Nach der Analyse hochschulischer Credit-Point-Modelle wurde ein Instrumentarium für die Ermittlung von Leistungspunkten in der beruflichen Weiterbildung entwickelt und auf seine Umsetzbarkeit beispielhaft im operativen Professionalbereich getestet. Es hat sich gezeigt, dass es

- bei allen mit dieser komplexen Aufgabenstellung verbundenen Schwierigkeit
- möglich ist, auch im Arbeitsprozess erworbene Qualifikationen und Kompetenzen zu erfassen, zu bewerten und entsprechende Leistungspunkte zu vergeben.

Voraussetzung dafür war in einem ersten Schritt die Beschreibung des Instrumentariums in Verbindung mit der Festlegung von Definitionen, Prinzipien und Richtlinien, damit eine einheitliche Vergabe von Leistungspunkten gewährleistet werden konnte. Experten übernahmen auf dieser Grundlage die Bewertung der Qualifikationen und nutzten das unten skizzierte Verfahren, welches generell für die Ermittlung von Leistungspunkten in der beruflichen Weiterbildung angewendet werden kann:

- Definieren der Standard-Lernergebnisse

  Auf Grundlage von Fortbildungsverordnungen werden die zu erwerbenden Qualifikationen und Kompetenzen definiert, die für die Ausübung der entsprechenden beruflichen Tätigkeiten notwendig sind. Es sind Abschnitte/Module/Teilprozesse zu bestimmen, um die proportionale Vergabe von Leistungspunkten möglich zu machen.

- Qualitatives Bewerten der Standard-Lernergebnisse

  Für jedes Standard-Lernergebnis wird mit Hilfe von bestehenden Levelbeschreibungen das adäquate Level ermittelt. Es gibt vier Levels, die durch ein Paket von elf Kriterien[271] beschrieben sind. Für jedes Kriterium ist in Bezug auf das einzelne Standard-Lernergebnis das Level zu bestimmen und für das Standard-Lernergebnis ein Gesamturteil zu treffen.

- Ermitteln der Lern-/Arbeitszeit

  Als Hilfsgröße für die Punkteverteilung ist für jedes Standard-Lernergebnis der durchschnittlich benötigte Zeitumfang zu beurteilen. Ausgehend vom Gesamtaufwand in einem (halben) Jahr, sollte zunächst der proportionale Anteil prozentual ermittelt werden, bevor auf dieser Basis entsprechende Zeitstunden vergeben werden.

- Aussagen zur Methodik

  Jedes Standard-Lernergebnis wird durch unterschiedliche Lern- und Arbeitsprozesse erzielt, die hier festzuhalten sind. So werden auch informell erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Kompetenzen) berücksichtigt. Zudem werden Aussagen getroffen, welchen Anteil verschiedene Lehn-/Lehrformen am Kompetenzerwerb besitzen.

- Zuweisen von Leistungspunkten

  Auf Grundlage von 3. sind dann die Leistungspunkte den einzelnen Standard-Lernergebnissen/Abschnitten/Modulen/Teilprozessen proportional zuzuweisen. Wie detailliert das geschieht, ist eine Sache der Festlegung. In jedem Fall muss die Kompatibilität zu hochschulischen Punktesystemen gewährleistet sein.

Die ermittelten Leistungspunkte werden nach bestandener Prüfung durch die Prüfungskommissionen vergeben und in den Prüfungszeugnissen dokumentiert. Sie müssen detailliert über die Prüfungsleistung/erworbenen Kompetenzen/Leistungspunkte/Level Auskunft geben, um bei weiterführenden Bildungsangeboten auch faktisch anrechenbar zu sein.

Im Hinblick auf die (spätere) Anrechnung im hochschulischen Bereich ist zu empfehlen, die qualitative Ermittlung von Leistungspunkten durch Expertengremien vorzunehmen, die sich aus Vertretern der Fachpraxis des betreffenden Aus- und Weiterbildungsbereiches, der beruflichen Forschung und dem Hochschulbereich zusammensetzen. Zudem sollte bei der Äquivalenzfeststellung berücksichtigt werden, dass auch entsprechende Vorleistungen aus dem Ausbildungsbereich auf Grundlage der korrespondierenden Profile der Ausbildungsordnungen einbezogen werden.

5.4.5 Weiterbildung in der Bauwirtschaft

Qualifizierung und lebenslanges Lernen werden in der deutschen Bauwirtschaft künftig entscheidende Ressourcen zur Bewältigung der Herausforderungen des Strukturwandels sein. Voraussetzung dafür sind bessere Qualifizierungsmöglichkeiten und Karriereaussichten für leistungsstarke und motivierte Schulabsolventen, so dass sie ihre berufliche Zukunft in einer modernen Bauwirtschaft planen können. Für Leistungsschwächere sind angepasste Hilfestellung bei der Aneignung neuer Qualifikationen und Kompetenzen notwendig.

Zusammen mit der deutschen Bauwirtschaft und dem Bundesinstitut für Berufsbildung hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine Qualifizierungsoffensive initiiert. In 2003 wurde deshalb das Forschungsvorhaben „Weiterbildung in der Bauwirtschaft“ gestartet, das die Strukturen für ein neues Weiterbildungssystem entwickeln und den Tarifvertragsparteien zur Umsetzung vorschlagen wird[272].

Das neue Weiterbildungssystem wird die Aufstiegsfortbildung auf den verschiedenen Stufen besser verzahnen als bisher. Die Anpassungsweiterbildung wird sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten transparent, flexibel und anforderungsgerecht sein. Insbesondere wird auch die Entwicklung der Kompetenzen berücksichtigt, die während

[269] Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Fortbildungsverordnung) vom 3. Mai 2002.

[270] Vorhaben-Nr.: 3.0.523; Laufzeit: III/02 bis II/03; Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 5.2.2

[271] Dazu gehören Aussagen zum Operativen Kontext (Kontext-Merkmale/„Denken in Prozessen“, Verantwortung, Ethisches Verständnis), zu kognitiven Beschreibungsmerkmalen (Wissen und Verständnis, Analyse, Synthese/Kreativität, Evaluation) und zu übertragbare Fähigkeiten (Problemlösefähigkeit, Planen und Organisieren des Lernens, Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit, Fähigkeit der Selbsteinschätzung und Reflexion der Praxis).

[272] Im Rahmen des Forschungsvorhabens „Weiterbildung in der Bauwirtschaft“ (Bundesinstitut für Berufsbildung) wird vom BAQ (Forschungsinstitut für Beschäftigung, Arbeit, Qualifikation, Bremen) unter Leitung von Prof. Dr. Gerhard Syben in Kooperation mit Prof. Dr. Ernst Uhe (Technische Universität Berlin) die Feldforschung durchgeführt. Die Laufzeit beträgt zwei Jahre.

des Arbeitslebens erworben werden. Wie generell gilt es auch in der Branche den Baubereich, die Innovationsfähigkeit zu stützen, um den Baubereich wieder attraktiv für leistungsfähige und motivierte junge Menschen zu machen, die Herausforderungen und Karrierechancen suchen.

Neue inhaltliche und methodische Ansätze in der Weiterbildung werden auf ihre Brauchbarkeit für die Bauwirtschaft hin untersucht. Absehbare künftige Qualifikationsanforderungen werden durch empirische Fallstudien in Baubetrieben ermittelt. Zudem sollen Entwicklungen der Weiterbildung in ausgewählten anderen Ländern Europas begutachtet werden, um ein neues Weiterbildungssystem zu entwickeln, das auch europatauglich ist.

Auf der Grundlage der Untersuchungsergebnisse wird nach Abschluss der Feldforschung der Weiterbildungsbereich der Bauwirtschaft neu geordnet werden.

5.4.6 Geregelte Aus- und Weiterbildung in der Logistik[273]

Bedarf und Perspektiven

Unternehmen widmen seit mehr als zehn Jahren logistischen Fragen erhöhte Aufmerksamkeit; sie versprechen sich von einer Neugestaltung logistischer Abläufe erhebliche Effizienz- und Wirtschaftlichkeitsgewinne. Neue Logistik zielt nicht auf die Verbesserung einzelner Verarbeitungs- oder Transportschritte, sondern auf die Optimierung von Wertschöpfungsketten; diese Optimierung soll durch bessere Abstimmung des Materialflusses und der Verarbeitungsschritte erreicht werden. Die wirtschaftliche Bedeutung dieser Entwicklung zeigt sich auch daraus, dass Wettbewerb künftig nicht allein zwischen einzelnen Unternehmen, sondern insbesondere zwischen Wertschöpfungsketten stattfinden wird. Zudem führt auch die zunehmende Europäisierung/Internationalisierung in nicht mehr rein nationalen Märkten zu neuen Herausforderungen.

Neugestaltungen logistischer Abläufe führen häufig dazu, dass Unternehmen logistische Teilaufgaben (z. B. Beschaffung, Lagerhaltung, Distribution, Retourenabwicklung, Fakturierung, Qualitätskontrolle) im Rahmen mehrjähriger Verträge an externe Dienstleister vergeben. Zum Teil werden dabei auch Beschäftigungsverhältnisse vom Auftraggeber zum Dienstleistungsunternehmen transferiert.

Expertentreffen „Qualifikations- und Berufebedarf in der Logistik“

Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie auf Wunsch der Sozialparteien hat das Bundesinstitut für Berufsbildung Anfang 2003 ein Expertentreffen zu den Qualifikationsanforderungen in der Logistik durchgeführt. Die Veranstaltung machte deutlich, dass Unternehmen aller Branchen von der Neugestaltung logistischer Abläufe erhebliche Potenziale zur Steigerung der Effizienz und Wirtschaftlichkeit der Leistungserstellung erwarten.

Kommunikationsfähigkeit und Zusammenarbeit über Unternehmens- und Abteilungsgrenzen hinweg sind dabei unentbehrliche Voraussetzungen für die Erarbeitung und Umsetzung erfolgversprechender logistischer Konzepte. Ebenso unentbehrlich ist die Informations- und Kommunikationstechnik, um Produktionsprozesse kostensparend und zuverlässig zu planen und den Unternehmen schnelle Reaktionen auf Marktsignale zu ermöglichen. Nach Expertenmeinung hängt der Erfolg neuer Logistikkonzepte aber noch mehr von einer Kultur der Zusammenarbeit innerhalb von Unternehmen und über Unternehmensgrenzen hinweg ab. Logistische Problemlösungen können nicht von Logistikern allein entwickelt werden, sondern erfordern ein Fach- und Prozesswissen, wie es häufig nur die an den jeweiligen Wertschöpfungsschritten unmittelbar Beteiligten besitzen. Die Umsetzung logistischer Lösungen setzt bei allen Mitwirkenden – insbesondere auch beim operativ tätigen Personal wie Kommissionierer/Kommissioniererinnen und Fahrer/Fahrerinnen – ein Verständnis des Gesamtzusammenhangs voraus, in das ihre jeweiligen Tätigkeiten eingebettet sind. Moderne Logistik in diesem Sinne führt im Ergebnis zu zusätzlichen Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten, deren Inhalte, Breite und Tiefe allerdings sehr unterschiedlich ausfallen können[274].

Beim Expertentreffen zum Qualifikationsbedarf in der Logistik wurde dargelegt, dass Logistikqualifikationen seit Jahren bei der Neugestaltung von Aus- und Fortbildungsregelungen berücksichtigt werden. Sehr vielfältig, aber auch wenig transparent, sind derzeit die Qualifizierungsangebote mit logistischen Inhalten im Bereich der nicht geregelten Weiterbildung. Damit dieses Angebot systematisch und bedarfsgerecht fortentwickelt werden kann, ist aber eine differenzierte Ermittlung der Qualifikationsanforderungen erforderlich – unter Berücksichtigung von betrieblichen Leistungsprofilen, von branchenspezifischen Aspekten und Unternehmensgrößen. Ferner muss geprüft werden, ob Logistik auch für Lernschwächere zukunftssichere Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen kann und – wenn ja – welche Qualifizierungswege den Bedürfnissen von Beschäftigten und Unternehmen am besten entsprechen.

Forschungsbedarf

Qualifikationsanforderungen in der Logistik sind in verschiedenen jüngeren Veröffentlichungen dargestellt[275]. Um die Eignung des derzeitigen Qualifizierungs- und Berufeangebots bewerten zu können und den Bedarf an neuen Berufen oder Qualifikationsbündeln beurteilen zu können, fehlen aber Analysen zum aktuellen und potenziell künftigen Zuschnitt von logistikrelevanten Arbeitsplätzen. Solche Erkenntnisse werden benötigt, um entwicklungsfähige Qualifikationsprofile zu entwickeln, die auf dem Beschäftigungsmarkt auch mittel- und langfristig nachgefragt werden.

[273] Vgl. auch Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 3.2.3

[274] Vgl. hierzu auch: Zeller, B.: „Trends der Qualifikationsentwicklung für einfache Tätigkeiten: Dienstleistung in komplexen Strukturen“. Beispiel: Logistik in: Bullinger, H.-J./Gidion, G./Schnalzer, K.(Hrsg.): „Transport in die Zukunft – Berufliche Entwicklungen“; in: „Logistik und E-Commerce“, Bielefeld 2003

[275] So z. B.: die vom Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen geförderte „Studie über die Anforderungsprofile an Führungskräfte und Mitarbeiter in der Logistik nach Wirtschaftsbereichen und Hierarchieebenen“ des Forschungsinstituts der Deutschen Außenhandels- und Verkehrsakademie (Bremen 2001 – im Internet: www.dav-akademie.de); Kuwan, H./Thum. M.: „Qualifikationsentwicklungen in der Logistik – Ergebnisse aus dem ADeBar-Projekt“; in: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): „Qualifizierungsoffensive: Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln“, Bielefeld 2002 oder Karriere in der Logistik, LOGISTIK-HEUTE-Sonderpublikation, München 2003

Derzeit gibt es nur wenige Studien, die über Arbeitsplatzprofile in der Logistik Auskunft geben[276]. Um dieses Erkenntnisdefizit zu beheben, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung Fallstudien über logistische Arbeitsplätze in Unternehmen verschiedener Branchen in Auftrag gegeben. Sie liefern Anhaltspunkte, für welche logistischen Aufgaben neue Qualifikationsprofile erforderlich sind und in welchen Fällen logistische Qualifikationen in bestehende Berufsbilder zu integrieren sind.

Logistische Anforderungen in der beruflichen Erstausbildung

In den letzten zehn Jahren sind bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen logistische Anforderungen entsprechend den Bedürfnissen der Branchen bereits berücksichtigt worden. Dies gilt für Berufe, deren Kernaufgaben im Bereich der Logistik liegen (z. B. Kaufmann/Kauffraufrau im Eisenbahn- und Straßenverkehr, Fachkraft für Lagerwirtschaft – ab 2004: Fachkraft für Lagerlogistik sowie Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin), aber auch für Berufe, bei denen logistische Aufgaben eher unterstützende oder flankierende Funktion haben (z. B. Chemikant/Chemikantin, Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitsweisen, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft).

Eine Präzisierung der logistischen Anforderungen erfolgt in mehreren Ausbildungsberufen, die zum 1. August 2004 neu geordnet werden: Schifffahrtskaufleute sollen künftig auch für die Ermittlung logistischer Anforderungen des Kunden ausgebildet werden. In der Ausbildung von Speditionskaufleuten (Berufsbezeichnung derzeit noch nicht formell entschieden) wird die Umsetzung logistischer Dienstleistungsverträge stärker betont. Die bisher nur im Rahmen einer Erprobungsverordnungen praktizierte dreijährige Ausbildung für den Lagerbereich (bisher: Fachkraft für Lagerwirtschaft – ab 2004: Fachkraft für Lagerlogistik) wird modernisiert und in eine reguläre Ausbildungsordnung nach § 25 BBiG überführt.

Geregelte Fortbildung

Einschlägige Fortbildungsregelungen im Bereich der Logistik stellen u. a. die Berufe Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Lagerwirtschaft, Geprüfter Verkehrsfachwirtin/Geprüfte Verkehrsfachwirtin, Geprüfter Fachkaufmann/Geprüfte Fachkauffrau Einkauf und Logistik dar. Diese qualifizieren für traditionelle mittlere Fach- und Führungsfunktionen im Bereich der Lagerlogistik, des Einkaufs und der Materialwirtschaft sowie der Verkehrsdienstleistungen. Für weitere Aufgabenbereiche – z. B. die Entwicklung von Logistikkonzepten, die logistische Projektarbeit und Unternehmensübergreifende Koordination logistischer Abläufe – fehlen derzeit entsprechende formale Fortbildungsregelungen.

Entwicklung eines Systems für die Logistik-Weiterbildung

Neue logistische Prozesse und Konzepte bringen Änderungen in den Arbeitsweisen mit sich und erfordern auch bei den Beschäftigten neue Fertigkeiten und Kenntnisse. Der hohen Weiterbildungsbedarf dokumentiert sich auch darin, dass ein hoher Anteil des Weiterbildungsangebots logistischen Themen gewidmet ist[277].

Allerdings wird zum Teil kritisch gefragt, ob das Angebot den Bedürfnissen von Beschäftigten und Unternehmen gerecht wird. Viele Unternehmen befinden sich mit der praktischen Umsetzung moderner Logistikkonzepte selbst erst in einer Pilot- und Lernphase. Auf dieser „schmalen“ Erfahrungsbasis fällt es dem einzelnen Unternehmen schwer, Tätigkeits- und Qualifikationsprofile zu formulieren, die die Grundlage für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen bilden können.

Als Orientierungshilfe für Weiterbildungsangebote wurden im Rahmen der Logistik-Initiative des Bundesministeriums für Verkehr, Bau- und Wohnungswesens sog. „Weiterbildungsgrundmodule“ entwickelt, die kaufmännischen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen des mittleren Managements die wesentlichen Qualifikationsvoraussetzungen für logistisches Arbeiten vermitteln sollen[278]. Testläufe sollen zeigen, ob sich die Curricula in der Weiterbildungspraxis bewähren und damit als Orientierungshilfe für die Logistik-Weiterbildung dienen können. Auf europäischer Ebene wurde unter französischer Federführung ein Weiterbildungsprofil für Logistikspezialisten mit Führungsverantwortung entwickelt[279].

Diese und ähnliche Konzepte sind Schritte auf dem Wege zu einem transparenten und bedarfsgerechten Qualifizierungsangebot im Bereich der Logistik. Auf eine Systematisierung der Qualifizierungsmöglichkeiten im Bereich der Logistik zielt eine Untersuchung ab, mit der das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Bundesinstitut für Berufsbildung im Sommer 2003 beauftragt hat. In einem Gesamtsystem von geregelten oder zertifizierten Qualifikationen sollen den Beschäftigten im Bereich der Logistik berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt und den Unternehmen die Rekrutierung von Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit einschlägigem Qualifikationsprofil erleichtert werden. Ein solches System muss offen sein gegenüber weiteren Entwicklungen auf dem Gebiet der logistischen Praxis in den Betrieben und Schnittstellen mit den Berufeangeboten unterschiedlicher Branchen vorsehen.

5.4.7 Weiterbildungsportal „webucation for women“

Die Informations- und Kommunikationstechniken haben Lehren und Lernen grundlegend verändert. Das gilt auch für die Weiterbildung. Die Übernahme und „Verinnerlichung“ einer neuen Lernkultur hängt unter anderem davon ab, inwieweit Lernende und Lehrende bereit und fähig sind, das veränderte Lernparadigma zu übernehmen und sich umfassende Medienkompetenz anzueignen.

[276] Beispiele von Arbeitsplätzen für Schichtleiter in der Logistik enthalten die Fallstudien des ADeBar-Projekts. S. Schnalzer, K.: „Neue Qualifikationsanforderungen in der Logistik – Fallbeispiel Logistik-Dienstleister“; in: Bullinger, H.-J./Gidion, G./Schnalzer, K. (Hrsg.): „Transport in die Zukunft - Berufliche Entwicklungen in Logistik und E-Commerce“, Bielefeld 2003; Schnalzer, K./Flessa, H.: „Best in Hubs“ – Mitarbeiter gestalten Veränderungen“ mit Schnalzer, K./Gidion, G.: „Vom Packer zum Prozess-Steuerer – neue Qualifikationsanforderungen in der Logistik“ – beide Beiträge in: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): „Qualifizierungsoffensive: Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln“, Bielefeld 2002. Im Rahmen des LEONARDO-Pilotprojekts Novalog werden derzeit in mehreren europäischen Ländern Fallstudien über ausgewählte logistische Arbeitsplätze durchgeführt (vgl. im Internet: www.novalog-project.org)

[277] Im 4. Quartal 2002 entfiel in der KURS-Datenbank der Bundesagentur für Arbeit knapp ein Viertel der Qualifizierungsangebote auf die Themenbereiche Materialwirtschaft, Logistik, Transport und Lagerwirtschaft (ohne Einkauf). (Quelle: BIBB-Früherkennung)

[278] Stiftung Deutsche Außenhandels- und Verkehrs-Akademie, „Entwicklung von arbeitsmarkentsprechenden Weiterbildungsmodulen für kaufmännische Mitarbeiter und Mitarbeiter des mittleren Managements im Bereich der Logistik“, Bremen Juli 2002 (im Internet unter: www.dav-akademie.de)

[279] Siehe im Internet unter www.trainingvillage.gr – Unterpunkt „Common certificates“ – Stichwort „specifications“

Das Projekt „IT- Weiterbildung für Multiplikatorinnen in den neuen Bundesländern" hat zum Ziel, Multiplikatorinnen einen praxisnahen Einstieg zum neuen Lernen zu ermöglichen. Das Projekt startete im Jahr 2002. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, der Bundesagentur für Arbeit und weiteren regionalen Partnern.

Im Projekt werden Multiplikatorinnen mit neuen, virtuellen Lernformen bekannt gemacht. Sie erhalten die Möglichkeit, mit Online-Modulen ihr traditionelles Weiterbildungsangebot zu erweitern und unter Anleitung webbasierte Contents selbst zu entwickeln. Über ein eigenes Weiterbildungsportal können sie den praktischen Umgang mit virtueller Kommunikation erproben.

Zu Beginn des Jahres 2003 gingen zunächst die Projekthomepage www.frauen-lernen-im-web.de und das Weiterbildungsportal www.webucation-for-women.net ans Netz. Zu den drei Bereichen gendersensitive Mediendidaktik, IT-Kompetenzen und Zusatzqualifikationen werden im Projekt Contents nach gender sensitiven Kriterien entwickelt und der Zielgruppe zur Nutzung zur Verfügung gestellt.

Bei der Sommerakademie „Frauen lernen online" wurden am Beispiel großer Bildungsportale Forschung und aktueller Stand virtuellen Lernens mit den Multiplikatorinnen diskutiert. Dabei wurde deutlich, dass E-Learning nicht selten auf Akzeptanzprobleme stößt und es bei der Umsetzung wesentlich ist, welche Lernkultur in einer Weiterbildungseinrichtung insgesamt vorherrscht. Weiter wurde der gendersensitive Ansatz in der Mediendidaktik vorgestellt. Das Projekt sieht eine wesentliche Aufgabe darin, den Projektpartnern aus der Wirtschaft und aus wirtschaftsnahen Bereichen diesen Ansatz und seine Notwendigkeit nahe zu bringen. In diesem Sinn bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming mitzuwirken, bedarf großer Überzeugungsarbeit, die nicht kurzfristig geleistet werden kann.

So genannte „Blended Learning-Angebote", also eine Kombination von herkömmlichen Präsenzkursen und E-Learning-Modulen, scheinen in der beruflichen Weiterbildung eher angenommen zu werden als reine Online-Kursangebote. Dies bestätigt sich inzwischen in der Arbeit der Transferpoints, die in allen neuen Bundesländern aufgebaut werden: Blended Learning - Kurse kommen offensichtlich Personen, die nur eingeschränkt Weiterbildung nutzen können, wie z. B. Frauen in der Familienphase, in der Elternzeit oder behinderten Frauen als Lernform besonders entgegen. Eine projektbegleitende Evaluation wird dieser Frage weiter nachgehen.

5.4.8 Neue Medien und Bildungstechnologien (Programm Neue Medien in der Bildung)

Die gesamtwirtschaftlichen Trends der zunehmenden Internationalisierung, der Einführung neuer Managementstrukturen innerhalb der Unternehmen und zunehmende Verzahnung bisher getrennt operierender Wirtschaftszweige erhöhen in den Unternehmen den Druck, die Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktuell, adäquat und schnell sich verändernden Märkten und Technologien anzupassen. Die flexible und kosteneffiziente Qualifizierung des eigenen Personals ist für die Unternehmen zum eigenständigen Wettbewerbsfaktor geworden. Die neuen Medien versprechen gerade im Hinblick auf die Flexibilisierung und die Kosten erhebliche Vorteile gegenüber den traditionellen Formen der Wissensvermittlung. Die Unternehmen können sich die Zeit- und Ortsungebundenheit des Mediums zunutze machen, um es in der beruflichen Erstausbildung einzusetzen, arbeitsbegleitende Fortbildung zu betreiben sowie eine schnelle Distribution von Information und Wissen innerhalb des Unternehmens zu realisieren. Auch für die Arbeitnehmer ergibt sich wegen der schnellen Überholung erlernten Wissens verstärkt die Notwendigkeit, individuelle Fähigkeiten durch dauerhafte berufliche Weiterbildung zu erhalten und auszubauen. Die Bundesregierung hat diesen Erfordernissen mit einer gezielten Förderung der neuen Medien im Bildungsbereich Rechnung getragen. Für das Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Neue Medien in der Bildung" sind von 2000 bis einschließlich 2004 rund 300 Mio. € für die Entwicklung von Lehr- und Lernsoftware in den Bereichen Schule, berufliche Bildung und Hochschule vorgesehen.

Für den Bereich der beruflichen Bildung hat die Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern Projekte identifiziert. Die laufenden Berufsbildungsprojekte im Förderprogramm „Neue Medien in der Bildung" konzentrieren sich auf Branchen mit hohen Beschäftigungspotenzialen, in denen gleichzeitig ein hoher Qualifikationsbedarf besteht. Das weitreichendste Vorhaben unter Einbeziehung der Neuen Medien in der beruflichen Bildung ist der Aufbau eines umfassenden Weiterbildungssystems für die IT-Branche. Das im Jahr 2002 eingeführte IT-Weiterbildungssystem entstand aus einem im Auftrag des BMBF beim Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Ordnungsverfahrens und einem parallel dazu geführten Umsetzungsprojekt, mit dem das Fraunhofer-Institut für Software und Systemtechnik (ISST) beauftragt war. Das neue IT-Weiterbildungssystem definiert Fortbildungsprofile auf drei Qualifikationsebenen - Spezialisten, operative und strategische Professionals. Dieses System zur so genannten arbeitsprozessorientierten Weiterbildung trat im Mai 2002 mit Erlass der Rechtsverordnung zur Regelung der abschließenden Kammerprüfung für Professionals in Kraft. Im neuen IT-Weiterbildungssystem werden 29 Spezialistenprofile definiert, die am Arbeitsmarkt nachgefragte Tätigkeitsfelder und Arbeitsgebiete in der Computer-, Software- und Telekommunikationsbranche abdecken. Diese wurden vom hiermit beauftragten Fraunhofer-Institut für Software und Systemtechnik bis Ende 2003 erarbeitet und veröffentlicht, bis auf vier Spezialistenprofile, deren Veröffentlichung 2004 erfolgen wird.

Die IT-Fortbildungsverordnung (Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik) und die Vereinbarung über die Spezialistenprofile im Rahmen des Verfahrens zur Ordnung der IT-Weiterbildung sind seit Mai 2002 in Kraft. Die erste Monitoringrunde der Sozialpartner fand am 11. November 2003 statt. Dabei sind die Spezialistenprofile mit geringen Änderungen bestätigt worden. Seit Anfang 2003 gibt es bei den Industrie- und Handelskammern 13 Pilotprüfungskammern. Der DIHK-Rahmenplan zur Prüfung der operativen Professionals wurde mit Wirkung vom Dezember 2002 eingeführt. Im September 2003 wurde die erste Zertifizierungsstelle Cert-IT in Berlin eingerichtet, weitere Zertifizierungsstellen sind in Gründung bzw. im Akkreditierungsverfahren durch die Trägergemeinschaft für Akkreditierung (TGA).

Weitere wichtige Branchenvorhaben konnten vorangetrieben werden.

Für die kaufmännische Ausbildung in der Kraftfahrzeugbranche entstehen im Projekt „Virtuelles Autohaus" herstellerneutrale Übungsmodule. Für Facharbeiter und Facharbeiterinnen in der Kraftfahrzeugproduktion werden in einem weiteren Projekt „Arbeiten und Lernen" im Fachbereich netzbasierte und arbeitsintegrierte Weiterbildungs-

module erarbeitet. Für das Handwerk wird im Projekt Netzwerk Telelearning für alle Bildungszentren des Handwerks eine gemeinsame Mediendatenbank aufgebaut und netzbasierte Trainingsanwendungen entwickelt. Für die Textilbranche hat der Bundesverband Gesamttextil mit Unterstützung der Gewerkschaftsseite mit dem Projekt ViBiNet (Virtuelles Bildungsnetzwerk für Textilberufe) die sukzessive und vollständige Umstellung der Ausbildung auf multimediale Bildungsinhalte fortgeführt. Das Projekt „Mediengestalter 2000 +“ wurde in der ersten Jahreshälfte 2003 der Öffentlichkeit vorgestellt. In diesem Projekt wird die Aus- und Weiterbildung zum Berufsbild Mediengestalter/ Mediengestalterin für digitale und Printmedien bundesweit koordiniert und hochwertige Lehr- und Lernsoftware entwickelt. Im Projekt „Industriemeister Metall“ wird die Änderung der Ausbildungsordnung der Industriemeister durch multimediale Bildungsinhalte prototypisch für den Metallbereich umgesetzt und soll dann auf andere Industriemeister übertragen werden.

E-Learning ist in der beruflichen Aus- und Weiterbildung weiterhin auf dem Vormarsch und hält z. B. Einzug in die gesamte Meisterausbildung in Deutschland. Die Erfahrungen beim Aufbau von E-Learning-Angeboten im Handwerk und bei der Qualifizierung zu Industriemeistern werden im Vorhaben Meisterqualifizierung online weiterentwickelt.

Zukunftsinvestitionsprogramm für Berufliche Schulen – ZIBS -

Mit dem Programm „Zukunftsinvestitionen für Berufliche Schulen (ZIBS)“ wird das BMBF seiner Verantwortung für die Modernisierung der beruflichen Bildung gerecht. Im Rahmen dieses auf die Jahre 2001 und 2002 beschränkten Programms werden zusätzlich zu den bereits bestehenden Aufwendungen der Länder Finanzhilfen an die Länder für die beruflichen Schulen gewährt für Investitionen in

- Ausstattung mit modernen Technologien und Medien einschl. Computer, Server und Peripherie,
- informations- und kommunikationstechnische Vernetzung sowie alle erforderlichen Software inkl. Lernsoftware,
- technische Infrastruktur für den Einsatz dieser neuen Technologien,
- mit diesen Investitionen verbundene Dienstleistungen, wie Installationen, Softwareadaptionen und -modifikationen,

mit der Zielsetzung, durch die notwendige Integration von Informations- und Kommunikationsqualifikationen insbesondere in den neuen Berufen mittels qualitativ anspruchsvoller beruflicher Bildung die Chancen für die Auszubildenden wie auch für künftiges Wirtschaftswachstum zu verbessern. Zugleich soll hiermit die ausstattungsbedingte technologischen Defizite in der beruflichen Ausbildung geschlossen, die notwendigen qualifikatorischen Voraussetzungen verbessert und so eventuelle künftige ausstattungsbedingte „technologische Lücken“ vermieden werden.

Basis für dieses Programm ist die am 16. Februar 2001 mit den Ländern abgeschlossene Verwaltungsvereinbarung auf der Grundlage von Art. 104 a Abs. 4 GG. Die Finanzhilfen verteilen sich nach dem Anteil der Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen pro Land an der Gesamtheit der Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen im Bundesgebiet 1999/2000. Die Quoten der Länder sind in der Verwaltungsvereinbarung festgelegt. Die Länder führen das Programm auf der Basis eigener, landesspezifischer Regelungen unter Berücksichtigung der Anforderungen der BHO und der landesspezifischen haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen durch.

Einen Überblick über die Mittelverwendung durch die Länder im Jahre 2002 ergibt die **Tabelle 29** sowie die nachfolgenden, von den Ländern verfassten Darstellungen über die Durchführung des Programms 2002.

Durch „ZIBS“ ist es gelungen, in den Ländern eine umfassende Modernisierung der IT-Ausstattung der beruflichen Schulen zu realisieren, eine Verbesserung der dafür notwendigen technischen Infrastruktur zu erzielen und damit die Qualität der beruflichen Bildung zu verbessern.

5.5 Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung

5.5.1 Zertifizierung in der geförderten beruflichen Weiterbildung

Mit dem Ziel, den Wettbewerb und die Transparenz im Bereich der SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung zu verbessern, wurden mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die Weiterbildungsförderung reformiert. Neben der Einführung von Bildungsgutscheinen soll das bisherige Anerkennungsverfahren von Weiterbildungsträgern durch eine Rechtsverordnung nach § 87 SGB III neu geregelt werden.

Danach wird die Überprüfung von Weiterbildungsträgern und deren Maßnahmen von den Agenturen für Arbeit auf externe Zertifizierungsagenturen übertragen. Das nähere Verfahren soll eine Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung regeln, die vorbehaltlich der notwendigen Abstimmung mit den Beteiligten zum 1. Juli 2004 in Kraft treten soll.

Als Struktur wird diese Rechtsverordnung ein zweistufiges Zulassungsverfahren versehen, wonach unabhängige, privatwirtschaftlich organisierte, fachkundige Stellen die am Markt tätigen Weiterbildungsträger und deren Bildungsmaßnahmen prüfen und zertifizieren sollen (Zertifizierung). Ein positives Testat der Zertifizierungsstelle ist damit Voraussetzung dafür, dass Teilnehmer an Weiterbildungslehrgängen Förderleistungen nach dem SGB III erhalten können. Ihre Fachkunde und Unabhängigkeit sollen die Zertifizierungsstellen im Rahmen eines Kompetenzfeststellungsverfahrens nachweisen (Anerkennung). Für Prüfung und Zulassung von Zertifizierungsagenturen soll eine noch einzurichtende Anerkennungsstelle zuständig sein.

5.5.2 Bildungstests der Stiftung Warentest

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert vergleichende Tests beruflicher Weiterbildung bei der Stiftung Warentest.

Durch stichprobenartiges Überprüfen der Qualität von Bildungsmedien und -maßnahmen wird den Weiterbildungs-Interessenten und Interessentinnen verdeutlicht, wo Probleme liegen, welche Qualität sie erwarten dürfen und wie sie gute Angebote finden bzw. erkennen können, auch wenn diese selbst nicht getestet wurden. Auch die Anbieter gewinnen mit der Qualitätssicht aus Lernerperspektive für ihre Qualitätsbemühungen wichtige Informationen, die für gezielte Produkt- und Angebotsoptimierung genutzt werden können. Durch ergänzende Marktrecherchen und die redaktionelle Aufbereitung der Tests in den Zeitschriften „test“ bzw. „FINANZtest“ und im Internetauftritt

www.weiterbildungstests.de der Stiftung wird auch das Transparenz-Ziel der BMBF-Initiative verfolgt. Auf diese Weise ergänzen Weiterbildungstests ideal andere Instrumente der Qualitätssicherung, wie etwa Qualitätsringe und Zertifizierungen.

Nachdem in 2001/2002 zunächst probeweise zwei Einzeltests gefördert und Konzepte für umfassendere Untersuchungen vorgelegt wurden (Machbarkeitsstudie), stellte das Bundesministerium für Bildung und Forschung für Juli 2002 bis Dezember 2005 insgesamt knapp 6 Mio. € zur Verfügung, um durch eine eigene Abteilung „Weiterbildungstests“ bei der Stiftung Warentest jährlich bis zu 20 Tests durchzuführen. Die Hälfte der Mittel stammen aus dem Europäischen Strukturfonds (ESF).

Die Stiftung Warentest testet Bildungsmedien, -maßnahmen und -beratungen auf allen beruflich relevanten Feldern von „Soft Skills“ bis zu „harten“ EDV-Themen; im akademischen, gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich. Voraussetzung ist, dass es sich um regelmäßige, dauerhafte und zumindest seriös erscheinende Angebote handelt, die dem privaten Endverbraucher offen stehen. Entscheidend für die Themenwahl ist die Nachfrage der Lernenden und der Arbeitsmarktbedarf, sowie ggf. spezielle Verbraucherrisiken oder ein erhöhter Informationsbedarf. Aus Gründen einer notwendigen Fokussierung wurden Fernlehrgänge, Umschulungen bzw. Ausbildungen außerhalb des Berufsbildungsgesetzes (z.B. Assistentenlehrgänge MTA, PTA etc.) sowie die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen vorerst ausgeklammert.

Bei den Tests wird vergleichend die Qualität von Information und Beratung, von Durchführung bzw. Nutzung sowie von Service und Rahmenbedingungen überprüft. Die Durchführung wird dabei sowohl pädagogisch-didaktisch als auch inhaltlich-fachlich begutachtet; Technik, Infrastruktur, ggf. die Vermittlung von Praktika sowie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen stehen mit auf dem Prüfstand.

Die Weiterbildungsangebote werden sachkundig, neutral und objektiv mit wissenschaftlichen Methoden untersucht und ausgewertet. Hierbei kommen mit verdeckter Inanspruchnahme, Teilnehmerbefragungen, Expertenbegutachtungen, Anbieterbefragungen und – bei elektronischen Selbstlernmedien – Nutzerprüfungen und technische Prüfungen ein ausgewogener Instumentarienmix zum Einsatz. Die Bewertungskriterien und -gewichtungen werden mit Experten und Anbietern diskutiert und veröffentlicht.

Nachdem seit Mai 2003 die ersten Weiterbildungstests abgeschlossen und veröffentlicht wurden, erste Reaktionen von Verbrauchern, Multiplikatoren und Anbietern vorliegen und die bisherigen methodischen Erfahrungen der Stiftung ausgewertet werden konnten, lässt sich festhalten, dass die Tests zwar aufwändig, aber verlässlich und gültig durchführbar sind. Sie stoßen bei Verbrauchern und insbesondere bei Fachleuten auf großes Interesse, und sie werden auch von den Anbietern konstruktiv aufgenommen. In einigen Bereichen – so z. B. bei den Weiterbildungsdatenbanken – sind hierdurch schon jetzt deutliche Qualitätssteigerungseffekte nachweisbar.

5.6 Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“

Im Oktober 2001 nahm die von der Bundesministerin für Bildung und Forschung berufene, unabhängige Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ ihre Arbeit auf. Die Kommission hat den Auftrag, neue Strategien für die Finanzierung Lebenslangen Lernens zu entwerfen, die zu einem realistischen, tragfähigen und nachhaltigen Gesamtkonzept für die Finanzierung des Weiterlernens im Erwachsenenalter führen. Die Vorschläge sollen sowohl den erwartbaren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung tragen als auch die individuellen Teilhabechancen an Bildung – insbesondere der bildungsfernen und benachteiligten Gruppen – erhöhen. Gleichzeitig soll das Engagement der vornehmlich kleinen und mittleren Betriebe für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten unterstützt und gefördert werden.

Mit ihrem Zwischenbericht („Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens“ Bd. 1 der Schriftenreihe der Kommission), den die Kommission im Sommer 2002 der Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, übergeben hat, war zunächst eine Bestandsaufnahme und Analyse der äußerst vielgestaltigen Weiterbildungslandschaft in Deutschland verbunden. Auf der Basis einer Reihe von durch die Kommission initiierten Gutachten, Expertenanhörungen zu speziellen Aspekten der Finanzierung eines kontinuierlichen Weiterlernens von Erwachsenen sowie der Einbeziehung von Erfahrungen aus ausgewählten europäischen Staaten wird die Expertenkommission ihre Vorschläge zur Finanzierung Lebenslangen Lernens entwickeln.

Der Abschlussbericht der Expertenkommission wird voraussichtlich im zweiten Quartal des Jahres 2004 dem Bundesministerium für Bildung und Forschung übergeben werden. Die Ausgangsüberlegungen von denen die Kommission sich leiten ließ, beziehen dabei darauf, dass:

- die Eigenverantwortung für Lebenslanges Lernen im Erwachsenenalter steigt,
- die Finanzierung der mit dem Lebenslangen Lernen Erwachsener in einer Wissensgesellschaft einhergehenden Anforderungen mehr Beiträge der Individuen, der Unternehmen und der Gesellschaft erfordert, die durch eine die Leistungsfähigkeit der Beteiligten nicht überfordernde Ko-Finanzierung aufgebracht werden sollen,
- der mit Lebenslangem Lernen zusammenhängende Zeitverbrauch Regelungen erfordert, um die notwendigen und verfügbaren zeitlichen Ressourcen für Lernprozesse optimal und verteilungsgerecht einsetzen zu können,
- es zu einer verbesserten Verbindung von Lernorten und Lernformen kommen muss, damit das Ziel, die Erhöhung der Bildungsbeteiligung insbesondere von Individuen aus bildungsfernen Gruppen, erreicht werden kann,
- die Unternehmen für die betrieblichen Bildungsinvestitionen weiterhin die Verantwortung tragen,
- die öffentliche Verantwortung für Lebenslanges Lernen sich nicht mehr auf die Jugendphase beschränken lässt, sondern sich auch auf das Erwachsenenalter erstreckt.

6. Europäische und internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung

ZUSAMMENFASSUNG

In der europäischen und internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung gewinnt die Kooperation zur Gewinnung von Impulsen und Erkenntnissen zur Qualitätsverbesserung und Modernisierung der nationalen Bildungssysteme immer stärker an Bedeutung. Hier steht für Deutschland die berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union im Vordergrund. Sie hat mit der strukturierten bildungspolitischen Zusammenarbeit im Rahmen des Arbeitsprogramms der EU-Bildungsminister zu gemeinsamen Bildungszielen sowie dem Beschluss zu einer verstärkten Kooperation in der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene (insbesondere der Brügge-Kopenhagen-Initiative) seit 2002 eine neue Qualität erreicht. Beiträge hierzu liefert auch die Berufsbildungsforschung, die Zusammenarbeit mit europäischen Berufsbildungsinstitutionen und die Kooperation in multilateralen Organisationen. Die Profilierung des Aus- und Weiterbildungsstandorts Deutschland und des deutschen Berufsbildungssystems im internationalen Wettbewerb gewinnt darüber hinaus ebenfalls an Bedeutung.

Daneben trägt traditionell die Mobilitätsförderung von Auszubildenden, Ausbildern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zur Internationalisierung der nationalen Berufsbildungssysteme bei. Bilaterale Austauschmaßnahmen oder die EU-Bildungsprogramme wie SOKRATES oder LEONARDO DA VINCI verdeutlichen hier auch den konkreten Nutzen der europäischen und internationalen Kooperation für den einzelnen Bürger.

Die Förderung der Berufsbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern spielt seit über drei Jahrzehnten im Rahmen der deutschen Entwicklungspolitik eine bedeutsame Rolle. Hier nehmen umfassende Beratungsdienstleistungen auf der Systemebene gegenüber der Förderung einzelner Zentren oder Institute einen immer breiteren Raum ein.

6.1 Berufsbildungspolitische Zusammenarbeit in der Europäischen Union

Die europäische Bildungszusammenarbeit hat gerade auch auf dem Gebiet der Berufsbildungspolitik durch die Europäischen Räte von Lissabon, Stockholm und Barcelona, aber insbesondere durch den gemeinsamen Bericht der EU-Bildungsminister zu den zukünftigen Zielen der europäischen Bildungssysteme sowie das Arbeitsprogramm zu dessen Umsetzung bis 2010 erheblich an Dynamik gewonnen. Hierzu tragen auch neue Initiativen der EU-Kommission zur Mobilität, lebenslangem Lernen sowie verstärkter Kooperation in der beruflichen Bildung bei. Zentrales Anliegen ist dabei die europäische Dimension der Bildung und die Schaffung eines europäischen Bildungsraums, der allen Bürgern Europas ungehinderte grenzübergreifende Mobilität in der Aus- und Weiterbildung und beim Übergang in den Beruf erlaubt sowie die Sicherung von Innovation und Qualität der europäischen Bildungssysteme und Angebote. Dies betrifft insbesondere auch die berufliche Aus- und Weiterbildung.

Richtungweisend für die Entwicklung von Initiativen und Maßnahmen der bildungspolitischen Zusammenarbeit auf europäischer Ebene sind vor allem folgende Zielsetzungen: Erreichung eines hohen Grades an Effektivität und Effizienz von Bildungsinvestitionen, Transparenz erworbener Leistungen und Abschlüsse sowie globale Wettbewerbsfähigkeit. Die Bedeutung von Investitionen in Humankapital hoben die Staats- und Regierungschefs bei den Europäischen Räten in Brüssel im März und im Oktober 2003 besonders hervor. Sie betonten, dass Investitionen in Humankapital die Voraussetzung für die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit Europas, für die Erreichung hoher Wachstums- und Beschäftigungsraten und den Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft sind.

6.1.1 Entwicklungen und Initiativen in der EU-Bildungszusammenarbeit

ARBEITSPROGRAMM DER EU-BILDUNGSMINISTER ZU GEMEINSAMEN BILDUNGSZIELEN BIS 2010

Der EU-Bildungsministerrat hat im Februar 2002 ein gemeinsames Arbeitsprogramm bis 2010 zu insgesamt 13 bildungspolitischen Zielsetzungen beschlossen und damit eine systematische und strukturierte Bildungszusammenarbeit in der Europäischen Union vereinbart. Im Arbeitsprogramm werden als wesentliche Eckpunkte festgelegt: Interpretation der offenen Koordinierung in der Bildung auf der Basis der Rechtsgrundlagen Artikel 149 und 150 EGV, Messung von Fortschritten zu den 13 Bildungszielen auf der Basis vergleichbarer Daten und Vereinbarung eines stufenweisen Arbeitsplans zu den Bildungszielen. Aufgabe des Arbeitsprogramms der EU-Bildungsminister ist es, durch wechselseitigen Erfahrungsaustausch die wirksame Gestaltung nationaler Reformpolitik zu unterstützen und den Beitrag der Bildungspolitik für das Erreichen der Lissabon-Ziele zu verdeutlichen.

Im Arbeitsprogramm sollen Fortschritte und Entwicklungen über Indikatoren transparent gemacht werden. Beim EU-Bildungsministerrat im Mai 2003 wurden zum Arbeitsprogramm fünf Referenzwerte beschlossen, die die EU als Ganzes im Durchschnitt bis 2010 erreichen will. In den Schlussfolgerungen des Rates werden die europäischen Benchmarks als Durchschnittsbezugswerte für die EU-Mitgliedsländer und die Beitrittsländer definiert, die keine Festlegung einzelstaatlicher Ziele darstellen und keine nationale Entscheidungen vorschreiben. Die Mitgliedsstaaten können auf der Grundlage nationaler Prioritäten zum Erreichen der Benchmarks beitragen. Auf dieser Basis wurden folgende fünf bildungspolitische Benchmarks beschlossen, die bis 2010 im EU-Durchschnitt erreicht werden sollen:

- Der Durchschnitt der Schulabbrecher soll bei höchstens 10 % liegen.
- Die Zahl der Hochschulabsolventen in Mathematik und Naturwissenschaften soll um mindestens 15 % steigen und vom Geschlechterverhältnis her besser ausbalanciert sein.
- Mindestens 85 % der 22-Jährigen sollen über einen Sekundarstufe II-Abschluss verfügen.
- Der Anteil der 15-Jährigen mit schwacher Lesekompetenz soll um mindestens 20 % sinken.
- Die Beteiligung der erwerbstätigen Bevölkerung am lebenslangen Lernen soll mindestens 12,5 % betragen.

Einen ersten Bericht im Rahmen des Arbeitsprogramms werden die europäischen Bildungsminister den europä-

ischen Staats- und Regierungschefs anlässlich des europäischen Frühjahrsrats 2004 vorlegen. Darin werden auch Fortschritte der Einzelstaaten in Bezug auf die Benchmarks aufgezeigt.

Brügge-Kopenhagen-Initiative

Die von den für Berufsbildung zuständigen europäischen Minister und der Europäischen Kommission am 30. November 2002 verabschiedete Kopenhagener Erklärung über die verstärkte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung formuliert konkrete Ziele und Instrumente für die berufliche Bildung bis 2010. Die wichtigsten Handlungsfelder der EU sind dabei die Förderung der Transparenz von Qualifikationen, die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen sowie die Qualitätssicherung beruflicher Bildung, Handlungsprinzipien sind die Freiwilligkeit der Zusammenarbeit und ein dezentraler Ansatz (Bottom-Up). Der durch die Kopenhagen-Erklärung eingeleitete Prozess hat der beruflichen Bildung innerhalb der europäischen Bildungskooperation einen neuen Stellenwert gegeben.

Zur Umsetzung des Prozesses haben auf EU-Ebene Ende 2002 drei Arbeitsgruppen und eine Koordinierungsgruppe unter Beteiligung von Mitgliedstaaten, Beitrittstaaten und Sozialpartnern ihre Arbeit aufgenommen, die – entsprechend der Komplexität der Themen – unterschiedlich weit fortgeschritten sind. Entsprechend der Handlungsfelder beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe mit der Entwicklung eines einheitlichen Transparenzinstrumentes zur Dokumentation von Qualifikationen und Kompetenzen und eine weitere Gruppe mit Qualitätssicherungsinstrumenten in der beruflichen Bildung. Das Mandat der dritten Arbeitsgruppe liegt in der Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungsabschnitten (ECVET), ähnlich ECTS im Hochschulbereich.

Ziel der Arbeitsgruppe Transparenz ist die Modernisierung und Zusammenführung von existierenden Einzelinstrumenten in einen einheitlichen europäischen Transparenzrahmen für Qualifikationen und Kompetenzen. Die europäische Berufsbildungskooperation hat in den letzten Jahren eine Vielzahl von Instrumenten zur Beschreibung und Bescheinigung von Qualifikationen und Abschlüssen in einem europäischen Format entwickelt. Dazu zählen die mehrsprachigen Ausbildungsprofile, der europäische Lebenslauf und der EUROPASS Berufsbildung zur Bescheinigung von während der Berufsbildung absolvierten Ausbildungsabschnitten[280]. Durch die Integration sollen die Qualität, die Nutzungsmöglichkeiten und die Akzeptanz dieser Instrumente verbessert werden. Zwischenzeitlich wurde ein Entwurf dieses einheitlichen Transparenzrahmens erarbeitet, der den Titel „EUROPASS“ tragen soll, modular aufgebaut ist, elektronisch und in Papierform verfügbar sein soll und um weitere Dokumente ergänzt werden kann. Am 18. Dezember 2003 hat die Europäische Kommission auf Basis der Vorarbeiten der Kopenhagen-Gruppe dem Bildungsministerrat einen Vorschlag vorgelegt, der Anfang 2004 an das Europäische Parlament und den Europäischen Rat zur Verhandlung weitergeleitet wurde.

Die Arbeitsgruppe Qualität setzt die in der Kopenhagener Erklärung genannte Förderung der Zusammenarbeit in der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung um. Mittel sind der Austausch von Modellen und Konzepten sowie die Entwicklung gemeinsamer Kriterien und Grundsätze der Qualitätssicherung. Bislang wurden bestehende nationale und internationale Standards und Normen der Qualitätssicherung erfasst und bewertet und einige gemeinsame Kernkriterien für die Qualitätsentwicklung auf europäischer Ebene identifiziert. Es wurden acht – zumeist outputorientierte – Indikatoren vorgeschlagen, die sowohl die System- wie die Bildungsanbieterebene betreffen. Weitere Arbeitsschwerpunkte sind ein Mapping von Qualitätssicherungsinstitutionen in Europa und ein europäischres Handbuch für die Selbstevaluation zur Qualitätssicherung.

ECTS hat im Hochschulbereich dazu beigetragen, durch die erreichte Anrechenbarkeit von Studienleistungen im Ausland die Mobilität von Studierenden zu erhöhen. Die Arbeitsgruppe zu ECVET hat die Aufgabe, Elemente von ECTS an die Erfordernisse der beruflichen Bildung anzupassen und dort langfristig eine ähnlich positive Entwicklung in Gang zu setzen. Hierzu werden innerhalb der Arbeitsgruppe erste Vorschläge beraten. Ein breites und umfassendes Modell bezieht alle Aspekte der Erfassung von Qualifikationen und Kompetenzen sowie sämtliche Bildungsbereiche ein. Ein weiterer Ansatz zielt auf die Entwicklung eines „leichten“ Pilotmodells zu ECVET für transnationale Ausbildungsabschnitte während der beruflichen Ausbildung. Ziel ist, neben der weiteren Diskussion des umfassenden Ansatzes in 2004 einen konkreten Vorschlag für das Pilotmodell auszuarbeiten und dem nächsten Ministertreffen zum Kopenhagen-Prozess unter niederländischer Präsidentschaft Ende 2004 vorzulegen.

Die Validierung nicht formaler und informeller Kompetenzen ist ebenfalls Gegenstand der Kopenhagener Erklärung, in der vereinbart wurde, ein Set von gemeinsamen und freiwillig anzuwendenden Grundsätzen in den Mitgliedstaaten zu erarbeiten. In den Beratungen der betreffenden Expertengruppe bei der Europäischen Kommission werden die drei Bereiche des formalen Bildungssystems, des Lernens am Arbeitsplatz sowie ehrenamtliche Tätigkeiten unterschieden. Hierzu hat die Expertengruppe mehrere in den Mitgliedstaaten praktizierte Modelle erfasst und analysiert, insbesondere im Hinblick auf dadurch erreichten individuellen Zugangsmöglichkeiten zu Bildung und Beschäftigung, auf Qualität und Transparenz der Validierungsverfahren und auf die Verlässlichkeit und Akzeptanz der Validierung bei den Zielgruppen. Auf dieser Basis wie aus weiteren Quellen wurden allgemein festzustellende Grundprinzipien der Validierung vorgeschlagen, die zurzeit abgestimmt werden.

Im Zuge des Zusammenwachsens Europas bilden sich in international orientierten Branchen immer deutlicher europäische Qualifikations- und Berufsprofile heraus. Beispiele hierfür sind die Automobil- und Luftfahrtindustrie sowie der IT-Bereich. Zur Abstimmung dieser bislang unabhängig voneinander laufenden Prozesse von Wirtschaft und Politik ist eine europäische Kooperations- und Informationsplattform erforderlich, auch um den jeweiligen nationalen Berufsbildungssystemen in der Entwicklung ein stärkeres Gewicht zu geben. Hierzu übernimmt der Beratende Ausschuss für Berufsbildung der EU eine neue Rolle. Erste Aufgabe ist die Bestandsaufnahme und Sichtung aller zwischenzeitlich getroffenen europäischen Branchenvereinbarungen.

Entschließung zu Investition in Humankapital

Beim EU-Bildungsministerrat im November 2003 haben die Bildungsminister eine Entschließung zum Aufbau von Humankapital zur Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Wettbewerbsfähigkeit in der wissensbasierten

[280] vgl. **Kaptitel 6.1.2**

Gesellschaft verabschiedet. Das Humankapital wird als ein strategisches Potenzial für die umfassende Entwicklung Europas verstanden, das in der Europäischen Union jedoch nicht in ausreichendem Maße akkumuliert ist. Im Januar 2003 hat die Europäische Kommission eine Mitteilung mit dem Titel „Wirkungsvoll in die allgemeine und berufliche Bildung investieren – eine Notwendigkeit für Europa" zur Anregung einer öffentliche Debatte über die Anerkennung von Bildungsausgaben als Investitionen und über die Effizienz der Mittelverwendung im Bildungsbereich vorgelegt. Darin wird ein Investitionsdefizit in Humanressourcen im Europa insbesondere im tertiären Bereich sowie in der berufliche Weiterbildung konstatiert.

Beim Europäischen Rat in Brüssel im März 2003 wurde in Fortführung des beim Europäischen Rat in Lissabon 2000 postulierten Ziels, die Investitionen in Humanressourcen in Europa zu steigern, im Zusammenhang mit dem Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister aufgefordert, für effiziente Investitionen in die Humanressourcen zu sorgen. In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom März 2003 wird hervorgehoben, dass Investitionen in Humanressourcen Voraussetzung für die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit Europas, für die Erreichung hoher Wachstums- und Beschäftigungsraten und für den Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft sind.

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom Oktober 2003 bekräftigen die Staats- und Regierungschefs, dass Investitionen in Humankapital insbesondere durch die Aufstockung der Investitionen in Bildungswesen und eine stärkere Integration in die Beschäftigungs- und Sozialpolitik für das europäische Wachstumspotenzial von wesentlicher Bedeutung sind.

Aktionsplan Sprachen 2004–2006 – Förderung des Sprachenlernens und der Sprachenvielfalt

Der Aktionsplan Sprachen wurde von der EU-Kommission im Juli 2003 vorgelegt. Er ist das Ergebnis eines 2002 durch die Kommission durchgeführten Konsultationsprozesses, der auf die Schlußfolgerungen des Europäischen Rats von Barcelona im März 2002 zurückgeht. Dort hatten die Staats- und Regierungschefs weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere durch Sprachunterricht in mindestens zwei Fremdsprachen vom jüngsten Kindesaalter an gefordert. Im November 2003 wurden er auf dem Bildungsministerrat durch die Kommission vorgestellt.

Der Aktionsplan nennt drei Schlüsselbereiche, in denen verstärkt Maßnahmen im Rahmen der bereits bestehenden EU-Bildungsprogramme SOKRATES und LEONARDO durchgeführt werden sollen, wobei die Hauptakteure die Mitgliedstaaten sind:

- Schaffung eines sprachenfreundlichen Umfeldes
- Verbesserung und Ausweitung des lebenslangen Lernens und
- Verbesserung des Fremdsprachenunterrichts

Europäisches Jahr der Erziehung durch Sport 2004

Durch einen gemeinsamen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates vom 2003 wurde 2004 zum Europäischen Jahr der Erziehung durch Sport (EJES) erklärt. Das Gesamtbudget des Jahres liegt bei 11,5 Mio. €, davon sind ca. 7 Mio. € für Projekte bestimmt, ca. 650.000 € an Projektmitteln werden voraussichtlich nach Deutschland fließen.

Ziel des EJES 2004 ist es, eine breite Öffentlichkeit auf die Bedeutung des Sports in der Erziehung aufmerksam zu machen sowie nachhaltige Kooperationen zwischen Bildungs- und Sporteinrichtungen zu fördern. Die Inhalte des Jahres werden u. a. durch die EU-Förderung von Projekten (200 EU-weit, davon ca. 20 in Deutschland) sowie durch eine Vielzahl von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen vermittelt. Besondere Zielgruppe sind Kinder und Jugendliche. Im Jahr 2004 wird der Sport durch die Fußball-EM, die olympischen Spiele in Athen und die deutsche Olympiabewerbung im besonderen Blickpunkt der Öffentlichkeit stehen. Die Vermittlung von Bildungsthemen in Kombination mit dem Thema Sport garantiert eine breite Medienwirksamkeit der Aktivitäten des Jahres. Das EJES 2004 ist daher besonders gut geeignet, bildungspolitische Inhalte wie z. B. die Integration benachteiligter Jugendlicher oder Gewalt- und Drogenprävention durch Sportangebote bürgernah zu vermitteln.

eLearning

Der EU-Bildungsministerrat und das Europäische Parlament haben im November 2003 ein Mehrjahresprogramm für die wirksame Integration von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) in die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa (Programm eLearning) beschlossen. Ziel ist es, die bestehenden Gemeinschaftsinstrumente und -programme im Bereich E-Learning über die verschiedenen Bildungsbereiche hinweg zu verknüpfen, um die wirksame Förderung von E-Learning-Maßnahmen bereits vor dem Anlaufen der nächsten Generation der EU-Bildungsprogramme Sokrates/Leonardo zu ermöglichen. Vorgesehen ist die Förderung strategischer Maßnahmen in folgenden Schwerpunktbereichen:

- Förderung der digitalen Kompetenz, insbesondere für Personen, denen der Zugang zu IKT aufgrund besonderer Bedürfnisse oder ihrer sozialen Lage erschwert ist
- Unterstützung virtueller Ansätze in der europäischen Hochschulkooperation
- Unterstützung von Schulpartnerschaften über das Internet und Förderung der Lehrerbildung
- Querschnittsmaßnahmen (z. B. Monitoring, Informationsverbreitung)

Der Finanzrahmen des Programms ist auf 44 Mio. € festgesetzt (Laufzeit Januar 2004 bis Dezember 2006). Es ist vorgesehen, die Nationale Agentur „Bildung für Europa" beim Bundesinstitut für Berufsbildung mit den Aufgaben einer nationalen Agentur auch für „eLearning" zu betrauen.

6.1.2 Entwicklungen in den Bildungs- und Berufsbildungsprogrammen der EU

Konsultationen zu den neuen EU-Bildungsprogrammen (ab 2007)

Die Europäische Kommission hatte im November 2002 einen öffentlichen Konsultationsprozess zur Zukunft der europäischen Bildungsprogramme gestartet. Eine erste Auswertung dieser Befragung lässt sich dahingehend zusammenfassen, dass SOKRATES und LEONARDO DA VINCI ein großer Erfolg sind, mit der neuen Programmgeneration ab 2007 der Umfang der Aktivitäten noch ausgeweitet und die Qualität weiter verbessert werden soll sowie die Programme benutzerfreundlicher gestaltet werden sollen. Das

BMBF hat ab November 2002 parallel zum Konsultationsprozess der EU-Kommission einen breiten nationalen Konsultationsprozess gestartet. Ziel dabei war es, im Dialog von Bund und Ländern, von Fachleuten aus Schulen, Berufsbildungsstätten, Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen, von Wirtschaft und Gewerkschaften ein gemeinsames Positionspapier zu erarbeiten. Diese Nationale Stellungnahme wurde Juni 2003 an die Europäische Kommission übersandt und fließt nun maßgeblich in die laufenden Beratungen ein. Kernpunkte sind:

- SOKRATES und LEONARDO DA VINCI sind heute aus der europäischen Bildungslandschaft nicht mehr wegzudenken. Die Programme sollen deshalb fortgeführt werden.
- Deutschland spricht sich dafür aus, SOKRATES und LEONARDO künftig in einem Bildungsrahmenprogramm zusammenzufassen. Die bisherige formale Trennung zwischen allgemeiner Bildung auf der einen Seite und beruflicher Bildung auf der anderen Seite erscheint nicht mehr zeitgemäß, denn die Grenzen zischen den einzelnen Bildungsbereichen sind heute durchlässiger.
- Das künftige Bildungsrahmenprogramm soll vier klar identifizierbare Bereiche umfassen – Schulbildung, Berufsbildung, Hochschulbildung und Erwachsenenbildung – und damit das Prinzip des Lebenslangen Lernens abbilden.
- In allen vier Bildungsbereichen soll es drei Arten von Maßnahmen geben: Mobilitätsmaßnahmen, themenbezogene Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen und so genannte ergänzende Maßnahmen (Studien etc.).

Damit kann ein Bildungsrahmenprogramm geschaffen werden, das vertikal in vier Bildungsbereiche und horizontal in drei Arten von Maßnahmen gegliedert ist. Eine einfache und übersichtliche Programmstruktur gewährleistet mehr „Benutzerfreundlichkeit“. Gleichzeitig wird die kleinteilige Gliederung der Programme in einzelne Maßnahmen und Aktivitäten beendet. Die deutsche und englische Version der nationalen Stellungnahme kann im Internet unter der Adresse www.na-bibb.de/uploads/zusatz1/nat_stellungnahme_de.pdf erreicht werden:

SOKRATES

„SOKRATES II“, das Programm zur Förderung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen Bildung, hat eine Laufzeit von 2000 bis 2006 und ein Budget von 1,85 Mrd. €. SOKRATES II umfasst die Programmteile COMENIUS (Schulbildung), ERASMUS (Hochschulbildung), Grundtvig (Erwachsenenbildung), LINGUA (Fremdsprachenerwerb), MINERVA (Multimedia im Bildungsbereich), Gemeinsame Aktionen, Beobachtung und Innovation sowie flankierende Maßnahmen. Die Mittel für ERASMUS, den Hochschulbereich, betragen 51% des Budgets, für COMENIUS (einschließlich des Austausches zum Fremdsprachenerwerb für Schüler, Auszubildende und Lehrpersonal) 27% und für Grundtvig 7%. Agenturen zur Betreuung der einzelnen Aktionen im Rahmen des Programms sind in Deutschland der Deutsche Akademische Austauschdienst (ERASMUS), der Pädagogische Austauschdienst (COMENIUS), InWEnt, früher Carl Duisberg Gesellschaft (außerschulische Mobilität in COMENIUS und Mobilität in Grundtvig) sowie die Nationale Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (LINGUA, MINERVA, Grundtvig).

Anknüpfungspunkte zur beruflichen Bildung gibt es in der Aktion COMENIUS 1, COMENIUS 2 und Grundtvig 3. Die darin zur Verfügung gestellten Mittel können für Fortbildungskurse und Praktika des Lehrpersonals im europäischen Ausland genutzt werden, darüber hinaus auch im kleineren Umfang für Fremdsprachenprojekte für Schülerinnen und Schüler. Die Nachfrage übersteigt die bereit gestellten Mittel. Aus Deutschland werden voraussichtlich bis zu 40.000 Schüler und Schülerinnen wie auch Auszubildende, 10.000 Lehrerinnen und Lehrer/Ausbilderrinnen und Ausbilder am Austausch zum Fremdsprachenerwerb teilnehmen können.

Aus einer breit angelegten Zwischenevaluierung zu SOKRATES II in 2003 sind Impulse in die nationale Stellungnahme eingeflossen. Im Laufe des Jahres 2004 werden die wesentlichen Ergebnisse der Evaluation sowohl in Brüssel als auch national diskutiert und für Verbesserungen sowohl in der laufenden Programmzeit als auch für die Zukunft ausgewertet werden.

LEONARDO DA VINCI

In der am 1. Januar 2000 begonnenen zweiten Phase des Aktionsprogramms LEONARDO da VINCI, das die Verbesserung der Qualität der Berufsbildung in den europäischen Teilnehmerstaaten und die Erhöhung der Leistungsfähigkeit ihrer Berufsbildungssysteme zum Ziel hat, gibt es nur noch fünf Maßnahmen. Das Antragsverfahren und die Verwaltung der Finanzmittel wurden weitgehend dezentralisiert. Rund 80% aller Fördermittel werden von der Nationalen Agentur und – im Untervertrag – von zwei Durchführungsstellen für Mobilitätsmaßnahmen verwaltet. Als Nationale Agentur für das Programm fungiert die Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Die Maßnahmen zur Förderung der Mobilität werden von den Durchführungsstellen InWEnt gGmbH und dem Deutschen Akademischen Austauschdienst durchgeführt. Die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit ist am 1. September 2003 ausgeschieden. Hierdurch wurde ein Schritt in Richtung auf mehr Transparenz und einfachere Strukturen in Deutschland gemacht.

LEONARDO da VINCI ist mittlerweile zu einem homogenen Berufsbildungsprogramm mit verschiedenen Förderinstrumenten geworden. Das Budget belief sich im Jahr 2002 auf insgesamt 155 Mio. €. Projekte unter deutscher Federführung partizipierten auch im Jahr 2003 erheblich von diesen Fördermitteln: 14,2 Mio. € standen für Mobilitätsprojekte von Auszubildenden, jungen Arbeitnehmern, Hochschulabsolventen und Studierenden sowie von Ausbildern bzw. Bildungsverantwortlichen zur Verfügung. Aus diesen Mitteln werden rund 5.600 Auszubildende, 1.800 Studierende, 1.600 junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Hochschulabsolventen und -absolventinnen und 1100 Ausbilder und Ausbilderinnen, gefördert. Rund 10,3 Mio. € wurden für 24 Pilotprojekte, 1 Pilotprojekt Sprachenkompetenz und 1 transnationales Netz mit deutscher Konsortialführung zur Verfügung gestellt. Inhaltliche Schwerpunkte liegen im Bereich sektorieller Ansätze (z. B. Gesundheit, IKT, Chemie), Bewertung des Lernens (formell, non-formal, informell) und Berufsberatung/Bildungsberatung.

Ein besonderer Schwerpunkt der Programmdurchführung ist die Verbreitung und Nutzung von Projektergebnissen. Die Nationale Agentur hat zu diesem Zweck in Zusammenarbeit mit der Nationalen Agentur Österreichs eine gemeinsame Datenbank entwickelt, die Zwischen- und Endergebnisse der Projekte zugänglich macht (www-leonardo-davinci-projekte.org). Die Nationale Agentur hat darüber hinaus die Federführung für ein europäisches Netzwerk, das Projekte aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien begleitet (thematisches Monitoring).

Im September und November 2003 fanden hierzu europäische Konferenzen in Lissabon und Kopenhagen statt, bei denen die Nationale Agentur eine tragende Rolle spielte. Im Juli 2003 führte die Nationale Agentur in Bonn eine erste nationale Verbreitungskonferenz erfolgreicher Pilotprojekte des Programms Leonardo da Vinci durch („Success Stories Leonardo da Vinci“).

In der Maßnahme Mobilität hat InWEnt einen besonderen Schwerpunkt auf die Mobilität von Ausbildern und Berufsbildungsverantwortlichen gelegt. Durch gezielte Informationsveranstaltungen konnte die Zahl der Teilnehmer in dieser Zielgruppe um mehr als 30% erhöht werden (ca. 1.100 im Antragsjahr 2003 gegenüber ca. 800 in 2002).

Die nationale Begleitevaluation (WSF Wirtschafts- und Sozialforschung) im Oktober 2003 attestierte, dass die zweite Phase des Programms Leonardo da Vinci – auch im Vergleich zur ersten Phase – ausgesprochen erfolgreich durchgeführt wird. Im Rahmen des Konsultationsverfahrens zur neuen EU-Programmgeneration ab 2006 setzen sich Bund und Länder insbesondere für eine Verstärkung der erfolgreichen Maßnahmen (Mobilität und Innovationsprojekte) und für eine konsequente Fortsetzung des Verfahrens der dezentralen Programmdurchführung ein.

EUROPASS Berufsbildung

Der EUROPASS Berufsbildung ist ein europaweit einheitliches Dokument, das im Ausland erworbene Qualifikationen bescheinigt und damit europaweit für eine größere Transparenz sorgt. Er gilt für alle Formen der alternierenden Berufsausbildung einschließlich des Hochschulbereichs sowie für berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen. Er steht allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Mobilitätsprojekten im Rahmen der EU-Bildungsprogramme LEONARDO da VINCI und SOKRATES sowie im Rahmen der bilateralen Austauschprogramme mit den Niederlanden, Großbritannien und Norwegen zur Verfügung. Der EUROPASS Berufsbildung kann aber auch unabhängig von diesen Programmen für alle Formen von praktischer beruflicher Aus- und Weiterbildung in einem EU-Mitgliedstaat oder den Staaten des EWR genutzt werden. Seit seiner Einführung am 1. Januar 2000 wurden von allen 10 Ausgabestellen insgesamt rund 28.000 EUROPÄSSE für Auszubildende, junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Studierende ausgestellt. In Deutschland wird der EUROPASS zu über 90% während der Erstausbildung ausgegeben. Informationen rund um den EUROPASS Berufsbildung sowie das Online-Antragsformular können im Internet unter www.europass-berufsbildung.de abgerufen werden.

6.1.3 ESF-unterstützte berufsbildungspolitische Aktivitäten auf Bundesebene

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist der älteste der gemeinschaftlichen Strukturfonds und stellt das beschäftigungspolitische Förderinstrument der Europäischen Union dar. Der ESF unterstützt und ergänzt die Tätigkeiten des jeweiligen Mitgliedsstaates zur Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie der Humanressourcen in fünf ausgewiesenen Politikbereichen:

- Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik
- Förderung der Chancengleichheit aller beim Zugang zum Arbeitsmarkt
- Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung im Rahmen einer Politik des lebensbegleitenden Lernens
- Förderung von anpassungsfähigen Arbeitskräften und Entwicklung des Unternehmergeistes
- Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zum Arbeitsmarkt

Der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen und Beschäftigten kommt in diesem Rahmen eine zentrale Rolle zu. Auf Bundesebene wird der größte Teil der zur Verfügung stehenden Mittel durch die Bundesagentur für Arbeit umgesetzt. Im Rahmen eines ESF-Bundesprogramms können z. B. Teilnehmer und Teilnehmerinnen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sowie an Maßnahmen der Eignungsfeststellung bzw. Trainingsmaßnahmen, die wegen Nichterfüllung bestimmter Fördervoraussetzungen keinen Anspruch auf Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld bzw. auf Arbeitslosengeld oder -hilfe nach dem SGB III haben, ohne Rechtsanspruch ein ESF-Unterhaltsgeld erhalten.

Das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit wird ebenfalls aus Mitteln des ESF mitfinanziert. Das Programm dient dem Ziel, arbeitslosen Jugendlichen eine Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung zu vermitteln. Im Rahmen dieses Programms können u. a. Maßnahmen der beruflichen Nach- und Zusatzqualifizierung, aber auch Projekte auf lokaler und regionaler Ebene zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebotes gefördert werden[281]. Neben den bereits seit Beginn der Förderperiode 2000 bis 2006 kofinanzierten sieben Programmen[282] des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), die den Politikbereich „Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung im Rahmen der Politik des lebensbegleitenden Lernens“ unterstützen, sind mit der Programmänderung im Rahmen der Halbzeitbewertung fünf weitere Programme des BMBF in die ESF-Förderung eingebracht worden:

- das Programm „Ausbildungsplatzentwickler West“
- das Programm „STARegio“
- das Programm „EXIST seed (Teilprogramm im Rahmen von EXIST)
- das „Akademikerprogramm“
- das Programm „Power für Gründerinnen“

Mit den Programmen STARegio und Ausbildungsplatzentwickler West sollen in Regionen mit einer schwierigen Ausbildungsplatzsituation die zuständigen Kammern (Ausbildungsplatzentwickler) und weitere, unterschiedliche Einrichtungen aus dem Bereich der beruflichen Bildung (STARegio) unterstützt werden, um so zu einer verbesserten Ausschöpfung des Ausbildungspotenzials und effizienteren Strukturen zu gelangen[283]. Das Programm „EXIST seed“ ist ein Teilprogramm des Existenzgründungsprogramms aus Hochschulen (EXIST), in welchem junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in einem konkreten Existenzgründungsvorhaben ein Jahr lang volle Unterstützung erhalten. Mit dem Akademikerprogramm wird die Integration von Spätaussiedlern, Kontingentflüchtlingen und Asylberechtigten, die einen Hochschulabschluss in einem anderen Land als Deutschland abgelegt haben und zwischen 30 und 50 Jahre alt sind, in den Arbeitsmarkt durch gezielte bedarfsgerecht wissenschaftliche Weiterbildung (Ergänzungsstudien) gefördert. Das Programm „Power für Gründerinnen“

[281] Vgl. **Kapitel 1.1.6**

[282] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 6.1.3

[283] Vgl. **Kapitel 1.1.5**

verfolgt den Ansatz, die Potenziale von Frauen in der Wirtschaft und am Markt innovativer Existenzgründungen zu stärken und zu sichern.

6.1.4 Kooperation mit europäischen Berufsbildungseinrichtungen

CEDEFOP

Das europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) mit Sitz in Thessaloniki ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für berufliche Bildung und stellt Informationen und Analysen zu Systemen, Politiken, Forschung und Praxis der beruflichen Bildung bereit. Übergreifendes strategisches Ziel des CEDEFOP in den nächsten Jahren ist die Förderung eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens in einer erweiterten Union. Hieran orientierten sich die mittelfristigen thematischen Prioritäten 2003 bis 2006 sowie die folgenden Arbeitsschwerpunkte des CEDEFOP:

- Entwicklung der Berufsbildungsforschung
- Berichterstattung und Wissensmanagement
- Austausch und Unterstützung von Partnern in der beruflichen Bildung
- Veröffentlichungen, Kommunikation.

Hervorzuheben sind aus dem umfassenden Arbeitsprogramm für das Jahr 2003:

- die Vorbereitung des dritten Europäischen Forschungsberichtes zur beruflichen Bildung
- die Schaffung eines elektronischen Wissensmanagementsystems und eines auf zentrale Berufsbildungsfragen fokussierten Referenz – Netzwerk für Fachinformationen und Expertise
- die fachliche Unterstützung der von den europäischen Bildungsministern vereinbarten Brügge-Kopenhagen-Initiative zur Schaffung eines europäischen Berufsbildungsraums
- die Forschung zum Bereich lebenslangen Lernens und zu neu aufgenommenen Berufsbildungsthemen wie „Früherkennung des Qualifikationsbedarfs“ und „Sektorielle Qualifikationen“/„Europäische Branchenvereinbarungen“

Die Zusammenarbeit zwischen den CEDEFOP und Deutschland wurde im Jahr 2003 erheblich intensiviert. So sind das im Aufbau befindliche Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung für Experten (KIBB)[284] am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das europäischen Wissensmanagementsystem REFER wechselseitig in den Lenkungsgremien vertreten. Zum Thema „Früherkennung von Qualifikationsbedarf“ findet eine enge Kooperation und gemeinsame Veranstaltungen statt. Zudem wird das CEDEFOP in nationale Berufsbildungsveranstaltungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des BIBB einbezogen. Nähere Informationen zu den Arbeitsschwerpunkten des CEDEFOP sind unter www.cedefop.eu.int abrufbar.

Das CEDEFOP stand 2003 auch organisatorisch vor großen Herausforderungen. Zum einem im Hinblick auf die interne Reorganisation des CEDEFOP, zum anderen im Hinblick auf die bevorstehende Erweiterung der EU um zehn Mitgliedsstaaten und die hierzu notwendigen Abstimmungen zwischen dem die Staaten aufnehmenden CEDEFOP und der bislang hierfür verantwortlichen European Training Foundation in Turin. Mit der Erweiterung des Mandats des CEDEFOP auf zehn neue Mitgliedsstaaten wurde auch der Haushalt des CEDEFOP für 2004 spürbar erhöht. Weitere organisatorische Schwerpunkte waren die Vorbereitung der Auswahlverfahren für den neuen Direktor und stellvertretenden Direktor des CEDEFOP (ab 2004). Zugleich wurde der Vorstand und Verwaltungsratsvorsitz des CEDEFOP neu gewählt. Der Vorsitz des Verwaltungsrats des CEDEFOP liegt nun mehr bei Deutschland (BMBF).

Europäisches Referenz-Netzwerk für Fachinformation und Expertise (Refer)

Hauptzweck des Netzwerkes ist die dezentralisierte Sammlung Aufbereitung und Verbreitung von Informationen zur Berufsbildung in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Dies soll geschehen durch europäische Vernetzung nationaler Konsortien, die im jeweiligen Land die für die Berufsbildungsforschung relevanten Institutionen und Organisationen vereinen. Die nationalen Netze werden von Koordinatoren geleitet, für Deutschland ist dies das BIBB. Das nationale Konsortium besteht im wesentlichen aus der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsne t z[285]. Im Bereich Forschung soll eine europäische „Research Agenda“ bis 2010 entwickelt werden. Als Schwerpunkte wurden vorgeschlagen: Demographische Entwicklung/Migration; neue Technologien/neue Arbeitsformen und ihre Auswirkung auf Lernen; Bildung / Ausbildung und sozialer Zusammenhalt; European Citizenship; Grenzüberschreitende Identifikation und Anerkennung von Qualifikation sowie Nachhaltigkeit. Das Konsortium wird einen jährlichen Trendbericht zur Berufsbildungsforschung erstellen.

Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF)

Als Einrichtung der Europäischen Union fördert die Europäische Stiftung für Berufsbildung (European Training Foundation – ETF) in Turin seit Beginn des Jahres 1995 die Zusammenarbeit zwischen der EU und den assoziierten Staaten Mittel- und Osteuropas, der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten einschließlich der Mongolei sowie seit 1998 auch die Kooperation mit den Ländern und Territorien im Mittelmeerraum (so genannte MEDA-Staaten). Seit der Kosovo-Krise hat sich das Augenmerk zudem auf die gezielte Unterstützung der aufgrund der Kriegsereignisse zum Teil vor großen Schwierigkeiten stehenden Staaten und Regionen Südosteuropas beim wirtschaftlichen und sozialen Wiederaufbau gerichtet.

Die Europäische Stiftung für Berufsbildung verfolgt generell das Ziel, die Restrukturierung und inhaltliche Modernisierung der beruflichen Bildung in den genannten Staaten und Territorien zu fördern. Durch den über mehrere Jahre hinweg aufgebauten eigenen Sachverstand und den Aufbau eines leistungsfähigen Netzwerkes internationaler Berufsbildungsinstitutionen und -spezialisten ist die ETF zu einem international gefragten Kompetenzzentrum geworden. Es leistet auf wichtigen Feldern wie der Herausbildung neuer Berufsbildungssysteme, der aktiven Gestaltung der Wechselbeziehung zwischen Arbeitsmarkt und Berufsbildung, der Entwicklung und Einführung neuer Berufsbildungsstandards, der Zusammenarbeit der Sozialpartner in der beruflichen Bildung, der Fortbildung von Lehrpersonal, alternativen Ansätzen zur Finanzierung beruflicher Bildung, der Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit u.a. mittel-

[284] Vgl. **Kapitel 2.9**

[285] Vgl. **Kapitel 2.8**

fristig wirksame Beiträge und berät kurzfristig bei der Lösung der in den Partnerländern und Territorien anstehenden akuten Probleme.

6.2 Bilaterale und multilaterale Aktivitäten

Die Internationalisierung der beruflichen Bildung bleibt weiterhin ein strategisches Ziel der Bundesregierung. Das BMBF wird mit neuen Schwerpunkten und Instrumenten die internationale Berufsbildungskooperation gestalten. Die Kooperation wird dabei insbesondere mit Staaten gefördert werden, die einerseits für Deutschland vom außen- und handelpolitischen Interesse sind, beziehungsweise ein starkes Interesse am deutschen Ausbildungssystem haben. Zudem ist für den Bereich des Austauschs von Fachpersonal in der beruflichen Bildung eine enge Verknüpfung mit bestehenden bilateralen Kooperationen wie mit Frankreich, den Niederlanden oder Norwegen geplant.

Im Einzelnen wird sich die BMBF-Förderung auf drei strategische Bereiche konzentrieren:

- Austauschmaßnahmen in der beruflichen Erstausbildung aufgrund vertraglicher Vereinbarungen mit ausgewählten Staaten wie Frankreich, Niederlande, Großbritannien, Norwegen, Israel, USA und Japan
- Bilaterale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung mit Staaten, deren innovatives Berufsbildungssystem von besonderem Interesse für Deutschland ist einerseits (z.B. Niederlande, Schweiz, Frankreich, Dänemark, Norwegen), andererseits mit Staaten, die aufgrund der Nachhaltigkeit der dualen Berufsausbildung in Deutschland ein dezidiertes Interesse an Kooperationen haben.
- Internationales Marketing: Dazu zählt die nachhaltige Förderung der Arbeitsstelle IMove am Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB). Hiermit werden Impulse gegeben, marktfähige und innovative Bildungsprodukte bzw. Export begleitende Bildungsdienstleistungen für ausländische Kunden zu entwickeln. So bemühen sich mittel- und osteuropäische Länder, China und die Golfstaaten intensiv um bilaterale Kontakte zu Deutschland und dessen private und staatliche Aus- und Weiterbildungseinrichtungen.

6.2.1 Bilanz der BMBF-Austauschprogramme und Mobilitätsmaßnahmen

Angebote und Beratung

Über Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland berät seit 1987 die im Auftrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eingerichtete Informations- und Beratungsstelle zur beruflichen Aus- und Weiterbildung im Ausland (IBS) bei der InWEnt (Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH). Allein im Jahr 2003 wurden ca. 40.000 Anfragen verzeichnet. Mit Ihrem Informations- und Beratungsservice, wie u. a. Abfragemöglichkeiten in der Datenbank „Weiterbildung ohne Grenzen 2003“ auf der eigenen Website, leistet die IBS einen wichtigen Beitrag zur Steigerung von internationaler Mobilität und Austausch in der beruflichen Bildung. Die Beteiligung an Kooperationsprojekten im Rahmen von Weiterbildungsportalen trägt zur intensivierten Nutzung des Angebotes sowie der Erschließung neuer Zielgruppen bei. Im Zuge der kontinuierlichen Ausweitung ihrer Informations- und Serviceleistungen hat die IBS im Jahr 2003 drei Leitfäden – u. a. mit kommentierten Hinweisen auf Websites – zur Unterstützung der Praktikumssuche von Interessenten in den am häufigsten nachgefragten europäischen Ländern (Großbritannien, Spanien, Frankreich) publiziert. Darüber hinaus beteiligt sich die IBS an nationalen und internationalen Bildungsmessen und führt kontinuierlich Informations- und Beratungsveranstaltungen an verschiedenen regionalen Standorten in Kooperation mit Wirtschaftverbänden, Arbeitsämtern, Kammern und Hochschulen durch.

Internationaler Fachkräfteaustausch in der beruflichen Bildung (IFKA)

Im Jahr 2003 beteiligten sich neben Deutschland weitere 23 Industie- und Schwellenländer in Europa und Übersee am Dialog für Fachkräfte der beruflichen Qualifizierung. 15 Fachinformationsreisen ins Ausland und 12 Fortbildungsaufenthalte in Deutschland boten insgesamt 390 Programmteilnehmern die Möglichkeit, sich in zentralen Themen der beruflichen Aus- und Weiterbildung innerhalb der Delegationen und mit den ausländischen Experten auszutauschen. Alle Maßnahmen für deutsche Gruppen im Ausland wurden von so genannten Prozessmanagern betreut, die den Lern- und Ergebnissicherungsprozess vor, während und nach der Auslandsfortbildung in einem virtuellen Arbeitsraum begleiteten. Alle Arbeitsergebnisse der deutschen Gruppen sind auf dem IFKA-Ergebnisportal unter www.gc21.de/ifka veröffentlicht.

Niederlande

Im Rahmen des bilateralen Austausches von Auszubildenden, Ausbildern und Ausbilderinnen mit den Niederlanden (BAND) wurden im Jahr 2003 insgesamt 19 Austauschprojekte gefördert. Weitere Projekte wurden für eine Durchführung 2004 vorbereitet. Mittlerweile können auch Projekte aus dem Agrarbereich teilnehmen. Auf deutscher Seite wurden die Pflegeberufe nach der Neustrukturierung der Ausbildungsinhalte mit in das Programm genommen. Während in den Niederlanden nach wie vor die für die berufliche Bildung zuständigen regionalen Ausbildungszentren (ROC’s) das Programm tragen, setzen sich die Antragsteller in Deutschland aus unterschiedlichen Einrichtungen zusammen (Unternehmen, außerbetriebliche Träger, Kammern – als Antragsteller für kleine und mittlere Unternehmen – sowie Innungen). 2003 lag der Schwerpunkt der Arbeit darin, höhere Qualitätsstandards in der Projektarbeit zu erreichen. Unter anderem orientiert sich die Bewertung von Projekten an der aktiven Beteiligung der Betriebe oder Kammern am Projekt. 2003 wurde die fünfte bilaterale Tagung für Projektträger durchgeführt. Diese Tagungen erweisen sich als grundlegende Basis für eine solide Netzwerkbildung. Eine bilaterale Konferenz für deutsche und niederländische Auszubildende fand ebenfalls statt.

Großbritannien

Der 1998 unter dem Namen „TRAINING BRIDGE“ von Bundespräsident Roman Herzog und Premierminister Tony Blair lancierte bilaterale Lehrlingsaustausch zwischen Deutschland und Großbritannien war von Anfang an stark durch den Aufbau bilateraler Partnerschaften geprägt. Die TRAINING BRIDGE Projekte zeichnen sich dadurch aus, dass auf beiden Seiten betriebliche und außerbetrieblicher Einrichtungen der beruflichen Bildung zusammenarbeiten. Hierdurch unterscheidet sich das Programm von anderen Mobilitätsprogrammen, da dort auf britischer Seite in erster

Linie Colleges einbezogen sind. Die Partnerschaften zwischen nicht-schulischen deutschen und britischen Einrichtungen der beruflichen Bildung sind sehr unterschiedlich und flexibel strukturiert. So gibt es beispielsweise ein Austauschprojekt zwischen einer deutschen Großfirma mit einer Stadtverwaltung, die dann wiederum als Projektkoordinator für kleine Zulieferbetriebe aus der Region fungiert. Andererseits koordinieren eine Handwerkskammer und ein College gemeinsam ein Projekt für Auszubildende von kleinen Betrieben aus ihrer Region. Ein weiteres Beispiel sind zwei Städte, die ihre Auszubildende austauschen. Die fünfte bilaterale Tagung für britische und deutsche Projektträger wurde Ende November in München durchgeführt. Die Tagungen, die abwechselnd in Deutschland und Großbritannien stattfinden, bilden eine gute Basis für Netzwerkbildung zwischen den Trägern. Sie sind ein wichtiges Instrument der bilateralen Austauschprogramme. Das von InWEnt und dem British Council durchgeführte Programm trägt wesentlich zur Entwicklung neuer Partnerstrukturen in der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zwischen beiden Ländern bei. In Großbritannien dient das Programm vor allem der Sensibilisierung von Einrichtungen der betrieblichen Ausbildung für die Vorteile der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung in Europa.

Norwegen

Im Zuge der Intensivierung der Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Norwegen wurde am 2. Juni 2003 in Oslo zwischen dem BMBF und dem norwegischen Ministerium für Bildung und Forschung eine Vereinbarung über die Durchführung eines bilateralen Austauschprogramms in der beruflichen Bildung unterschrieben. Für das Programm Gjør Det (Tun Sie es) haben bereits zahlreiche potentielle Projektträger Interesse angemeldet. Konkret befinden sich acht Projekte in Vorbereitung für die Durchführung im Jahr 2004. Wie in den anderen bilateralen Programmen müssen die Projekte auf Gegenseitigkeit beruhen. Vor allem das Handwerk zeigt großes Interesse an einer Zusammenarbeit mit Norwegen, hier stehen Projekte aus dem Bereich Bau an erster Stelle.

Israel

Ziel des Deutsch – Israelischen Programms zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung ist es, Innovationen in der beruflichen Bildung in den beiden Ländern anzustoßen. Darüber hinaus eröffnet das Programm den Experten die Möglichkeit, durch wechselseitiges Erleben des fremden Alltags das Verständnis füreinander zu vertiefen. Informationen und Ergebnisse des Programms sind auf dem ISRAEL-Ergebnisportal unter www.inwent.org/israel veröffentlicht. Das Programm ist Bestandteil des Deutsch – Israelischen Kulturaustausches und gliedert sich in die Gruppenaustausche, die Kooperation von Projektteams und verschiedene Arbeitsfelder. Bei einem zweiwöchigen Gruppenaustausch informierten sich israelische Berufsbildungsexperten in Deutschland über „Die Rolle der Wirtschaft in der Berufsbildung“. Die deutschen Experten habe sich während ihres zweiwöchigen Aufenthaltes in Israel über die berufliche Erstausbildung von benachteiligten Jugendlichen informiert. Im Rahmen der Projektteamkooperationen wird je fünf israelischen und deutschen Berufsbildungsexperten die Gelegenheit gegeben, für zwei Jahre kontinuierlich zu kooperieren und in dieser Zeit innovative Projekte der beruflichen Bildung auszuarbeiten und durchzuführen. Die Projektteamkooperationen „IT-Arbeit“ wurde weitergeführt und die Kooperation zum Thema Mechatronik wurde abgeschlossen. Das Ziel des Projektteams IT-Arbeit ist es, auf der Grundlage von Bedarfserhebung bei Firmen und Potenzialanalysen bei Arbeitssuchenden Qualifizierungsbedarfe zu beschreiben, Trainingsmodule zu entwickeln und diese zu erproben. Den Abschluss des Projektteams Mechatronik bildete eine Videokonferenz und die Fernsteuerung über das Internet. Dazu wurde das im Rahmen des Projektes entwickelte Funktionsmodell einer Magnetschwebebahn in Deutschland über das Internet von Israel aus gesteuert. Die Ergebnisse der Kooperation sind auf dem ISRAEL-Ergebnisportal veröffentlicht. Im November 2003 fand in Jerusalem das 19. Deutsch – Israelische Seminar in der Berufsbildung statt, diesmal zum Thema „Influence of the introduction of new technologies on the process of learning and teaching, especially the role and function of teachers and trainers“. Aufgrund der angespannten Sicherheitslage verzeichnete das Progamm im Jahr 2003 einen leichten Teilnehmerrückgang.

USA

Das deutsch-amerikanische Austauschprogramm für Auszubildende greift das Interesse an einer verstärkten deutsch-amerikanischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung auf. Neben einer Förderung des Fachdialogs und der wissenschaftlichen Kooperation in Fragen der beruflichen Bildung bildet der Austausch dabei den dritten Pfeiler, der im Rahmen einer Intensivierung und Systematisierung der bilateralen Zusammenarbeit gestärkt werden soll. Das deutsch-amerikanische Austauschprogramm wendet sich an Firmen, Kammern und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, vor allem aus der verarbeitenden Elektro- und Metallindustrie, dem Umweltbereich sowie aus dem Handwerk. Ausbildern und Ausbilderinnen bietet das Programm die Möglichkeit, das Austauschprojekt im Rahmen eines vorbereitenden Besuches zusammen mit dem amerikanischen Partner zu entwickeln bzw. organisatorisch-inhaltlich vorzubereiten. Seit Einführung des Programms absolvierten insgesamt fast 250 deutsche und amerikanische Auszubildende ein siebenwöchiges Praktikum im jeweiligen Gastland. In 2003 führten die Irak-Krise und die anhaltende Konjunkturschwäche dazu, dass Projekt- und Teilnehmerzahlen gegenüber den Vorjahren nachließen.

Lateinamerika

Seit 1999 führt die InWEnt gGmbH Fortbildungsaufenthalte für junge Fach- und Nachwuchsführungskräfte in Lateinamerika durch. Jungen Berufstätigen und Hochschulabsolventen, vornehmlich aus den Bereichen Technik und Wirtschaft, wird in Form von berufsbezogenen sechs- bis neunmonatigen Praktika die Möglichkeit gegeben, wichtige berufspraktische Erfahrungen in lateinamerikanischen Wirtschaftssystemen zu erlangen und diese in ihre spätere berufliche Laufbahn in Deutschland einzubringen. Schwerpunktländer des Programms sind neben Brasilien, das auch im Jahr 2003 einen deutlichen Bewerbungszuwachs verzeichnete, die anderen großen Mitgliedstaaten beziehungsweise assoziierten Staaten des Mercosur, Argentinien und Chile, sowie das NAFTA-Mitgliedsland Mexiko.

6.2.2 Initiativen zur verstärkten Förderung der Mobilität in der beruflichen Bildung

Individualförderprogramm „Sprungbrett ins Ausland“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung stellte im Jahr 2002 im Rahmen der Fünf-Länder-Konferenz das neue Individualprogramm Sprungbrett ins Ausland vor. Dieses Programm schließt für das Jahr 2003 eine Lücke in der bisherigen Mobilitätsförderung, die sich bislang in EU- und bilateralen Programmen auf Gruppenaustauschmaßnahmen beschränkte. Das Programm richtet sich an Jugendliche in bzw. kurz nach der dualen Ausbildung. Das Bundesministerium gewährt dem Einzelnen eine einmalige Förderung in Höhe von 350 € bei einem Mindestaufenthalt im Ausland von drei Wochen. Der Auslandsaufenthalt steht in einem sinnvollen Zusammenhang mit der Ausbildung und wird in einem europäischen oder überseeischen Land absolviert. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen suchen selbst ihren Praktikumsplatz, holen das Einverständnis ihres Arbeitgebers ein, organisieren ihre Hin- und Rückreise – und zeigen damit bereits Eigeninitiative und einen ersten Schritt zu neuer Mobilität. Im „Europass Berufsbildung“ wird der Auslandsaufenthalt anschließend dokumentiert, was auf zunehmendes Interesse stößt[286]. Im Pilotjahr 2003 wurden ca. 300 Einzelteilnehmer gefördert, von denen ca. zwei Drittel ihren Auslandsaufenthalt im europäischen Ausland verbrachten.

Aachen Follow-up

Am 18. und 19. Juni 2002 fand in Aachen ein gemeinsame von Deutschland und den Niederlanden initiierte multilaterale Konferenz „Take your Chance in Europe – Mobility in Vocational Education and Training“ statt. Seit der Konferenz hat in weiteren Treffen eine enge Koordinierung der europäischen Berufsbildungskooperation der fünf Teilnehmerstaaten Belgien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Österreich statt gefunden. Dazu wurde u.a. auch das Programm LEONARDO genutzt.

6.2.3 Internationales Marketing der beruflichen Weiterbildung

Die Stärkung des deutschen Aus- und Weiterbildungsstandortes im internationalen Wettbewerb ist Bestandteil des Konzepts der „Konzertierten Aktion Internationales Marketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland“, in der die berufliche Aus- und Weiterbildung neben den Bereichen Hochschule und Forschung die dritte Säule bildet. Weltweit nimmt die Bedeutung der beruflichen Bildung zu, denn fortschreitende Globalisierung, Strukturveränderungen und die Entwicklung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie führen zu ständig neuen Qualifikationsanforderungen im heutigen Arbeitsleben. Beim Marketing in der beruflichen Bildung geht es neben der Werbung für deutsche Weiterbildungs-/Qualifizierungsangebote auch um die Werbung für grundlegende Prinzipien des deutschen Berufsbildungssystems, das international einen guten Ruf genießt. Die Stärken der deutschen Berufsbildung, wie z.B. die Praxis- bzw. Arbeitsplatzorientierung müssen dabei klar herausgestellt und unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen lokalen Bedürfnisse vermarktet werden. Die aktuelle Situation unter den deutschen Weiterbildungsanbietern ist zur Zeit immer noch geprägt von mangelnder Auseinandersetzung mit der Notwendigkeit und den Chancen einer verstärkten internationalen Ausrichtung ihrer Angebote. Weiterbildungsanbieter, Entscheidungsträger und Verbände zeigen sich vielfach als nicht hinreichend sensibilisiert für internationales Marketing.

Mit der Einrichtung der Arbeitsstelle iMOVE (International Marketing of Vocational Education) beim Bundesinstitut für Berufsbildung wurde von staatlicher Seite ein entscheidender Schritt gemacht, um das internationale Marketing im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung voranzutreiben. Zentrales Ziel der Arbeitsstelle iMOVE ist es, durch unterstützende Maßnahmen dazu beizutragen, deutsche Angebote der beruflichen Bildung, insbesondere Weiterbildung, für den internationalen Wettbewerb fit zu machen und verstärkt auf dem internationalen Bildungsmarkt zu positionieren.

Im Jahr 2003 setzte die Arbeitsstelle iMOVE die in 2002 gestarteten Aktivitäten fort. Schwerpunkte waren insgesamt fünf Seminare für deutsche Bildungsanbieter, die länderspezifisch ausgerichtet waren oder zentrale Fragestellungen der Internationalisierung aufgriffen. Neben der Organisation eines Deutschland-Standes auf dem World Education Market in Lissabon wurden mit Veranstaltungen auf der arabischen Halbinsel, in Indien sowie in China bedeutende Wirtschafts- und Bildungsmärkte bedient. Daneben erfolgte im Juni 2003 der Start der deutschsprachigen iMOVE-Webseite, einem Informations- und Kommunikationsportal für deutsche Weiterbildungsanbieter mit Informationen zu iMOVE-Veranstaltungen, sonstigen Veranstaltungen im In- und Ausland, interessanten Märkten, aktuellen Meldungen, einer Kooperationsbörse sowie einer umfangreichen Linksammlung.

Im Dezember 2003 ging die fremdsprachige iMOVE-Webseite an den Start, dessen Kernstück eine fremdsprachige Weiterbildungsdatenbank ist. Hiermit wurde ein bisher für Deutschland einzigartiges Instrument geschaffen, das deutschen Bildungsanbietern die Möglichkeit eröffnet, ihre Angebote der beruflichen Aus- und Weiterbildung via Internet einem weltweiten Interessentenkreis bekannt zu machen, und andererseits für ausländische Interessenten eine neue Möglichkeit bietet, um sich über Weiterbildungsangebote „made in Germany“ zu informieren.

Auf der im Auftrag und in Zusammenarbeit mit dem BMBF durchgeführte Konferenz „Exportartikel Bildung“, die am 2. und 3. Juli 2003 in Berlin stattfand, nahmen mehr als 200 Personen teil, Führungskräfte aus Bildungsunternehmen, Verbänden und Sozialpartner. Die Tatsache, dass die Konferenz bereits innerhalb weniger Tage nach Bekanntmachung vollständig ausgebucht war, machte die Aktualität des Themas deutlich. Ziel der Konferenz war es, deutschen Anbietern von beruflicher Aus- und Weiterbildung durch Informations- und Erfahrungsaustausch eine erfolgreiche Positionierung auf internationalen Märkten zu erleichtern. Im Rahmen des Auftaktpodiums mit Vertretern von Weltbank, Asian Development Bank (ADB) und der EU mit anschließender Diskussion wurden wichtige Informationen zu internationalen Geberorganisationen, deren Ausschreibungsverfahren sowie notwendigen Voraussetzungen gegeben. Die fünf Workshops thematisierten die Spezifika regionaler Märkte, zeigten Möglichkeiten für Marktzugänge und Produktorientierungen auf, informierten über den Umgang mit internationalen Ausschreibungen und stellten Praxisbeispiele von erfolgreich tätigen Bildungsanbietern vor. Erwartungsgemäß erwies sich die Konferenz als hervor-

[286] Vgl. **Kapitel 6.1.2**

ragende Plattform zur Netzwerkbildung. Zum Abschluss der Veranstaltung stand fest, dass die Marketinginitiative des BMBF und damit die Tätigkeit von iMOVE von den deutschen Bildungsanbietern sehr begrüßt wird, und aus deren Sicht unbedingt notwendig ist.

6.2.4 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in der Berufsbildungsforschung

Nutzungskonzepte für den Wissenstransfer im Bereich der beruflichen Bildung zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland

Im Rahmen des Forschungsprojekts „Nutzungskonzepte für den Wissenstransfer im Bereich der beruflichen Bildung zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland – am Beispiel ausgewählter Qualifikationsbereiche“ wurde ein Vergleich zwischen den deutschen Ausbildungsordnungen für die vier IT- Berufe einerseits und dem amerikanischen IT- Career Cluster Modell und den ihnen zugeordneten Skill Standards andererseits durchgeführt. Career Cluster sind in den USA neue Strukturmodelle zur ansonsten weitgehend ungeregelten beruflichen Ausbildung und zum lebenslangen Lernen. Ihre Entwicklung (und die der ihnen jeweils zugeordneten Skill Standards) soll das Ausbildungsspektrum erweitern und die Ausbildung systematisieren. Ausgangspunkt für die Entwicklung der IT-Career Cluster war die Erkenntnis, dass sich IT-Tätigkeiten im Kern zwar alle mit der Gestaltung, Entwicklung, Unterstützung und Handhabung von Hardware, Software, Multimedia und mit der Wartung und Entwicklung von integrierten Systemen befassen, dass dies aber auf verschiedenen Kompetenzebenen und in verschiedenen Geschäftsfeldern geschieht. Deshalb wurden unabhängig von Branchen und Berufsbereichen vier Anforderungskomplexe für informationstechnische Handlungsfelder definiert: Einrichtung und Pflege von Netzwerksystemen, Systemunterstützung und Service, Programmieren und Software Entwicklung, sowie Interaktive Medien.

Herausgegeben wurden die „National Skill Standards for Information Technology“ vom US- Bildungsministerium. Sie sind das Ergebnis enger Zusammenarbeit von Industrie, Colleges, Universitäten, Schulen, Forschungseinrichtungen und Gewerkschaften und beanspruchen ein hohes Maß an Relevanz für die Arbeitswelt. Dazu werden auf der Basis von Tätigkeitsmerkmalen für einzelne Funktionsbereiche (z. B. Instandhaltung, Entwicklung von Programmen oder Kundenservice) die dazugehörigen Lernziele, Kenntnisse und Fähigkeiten beschrieben. Bildungspolitische, fachliche und arbeitsmarktbezogene Überlegungen und Erkenntnisse haben in den USA wie auch in Deutschland zur Schaffung von IT-Ausbildungsgrundlagen und zur Konstruktion des neuen IT-Weiterbildungssystems geführt. Im Vergleich ergeben sich in der Systematik Ähnlichkeiten, aber auch Unterschiede. Der gravierende, für den Wissenstransfer beachtenswerte Unterschied zwischen beiden Modellen besteht darin, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland voneinander unabhängige Systeme darstellen und das Prinzip des lebenslangen Lernens strukturell nicht existiert. Career Cluster hingegen zeichnen gezielt Berufsverläufe als Orientierungslinien zur Abstimmung von Bildungsaktivitäten und beruflichen Tätigkeiten vor. Berufsbildung in den USA wird als Teil des Bildungssystems gesehen. Sie muss sich daran orientieren und erzielt dadurch anerkannte Abschlüsse (Diplome), die der akademischen Ausbildung gleichwertig sind. Durch die Projektarbeit konnte das amerikanische Interesse an der deutschen Berufsausbildung vertieft und durch konkrete Praxisbezüge untermauert werden. Im Juni 2003 wurde in Bonn zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung und der American Association of Community Colleges ein Kooperationsabkommen unterzeichnet. Ziel des Abkommens ist eine Vertiefung und Verstetigung der Zusammenarbeit beider Institutionen. Neben der Weiterführung der Arbeiten auf dem IT-Bereich wurde ein Informationsaustausch über die Schaffung neuer Ausbildungsberufe und die Entwicklung entsprechender Standards sowie ein Austausch von Auszubildenden und Ausbildungspersonal verabredet.

Beitrag von regionalen Netzwerken zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit im deutsch-französischen Vergleich

Die deutsche wie auch die französische Regierung räumen dem Abbau der Jugendarbeitslosigkeit seit langem höchste Priorität ein. Beide Länder haben dazu spezielle Unterstützungs- und Fördermaßnahmen eingerichtet. In Deutschland wurde 1998 das „Jugendsofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit“ zur Integration von jährlich ca. 100.000 Jugendlichen aufgelegt[287]. In Frankreich wurden die seit 1981 bestehenden, auf Integration arbeitsloser Jugendlicher ausgerichteten „missions locales“ weiter ausgebaut, zudem wurden die Programme „Nouveau Service – Emploi Jeunes“ (1997) sowie „TRACE – Trajectoire d'Accès à l'Emploi“ (1998) gestartet. Beide Programme sollen zusammen rund 460.000 arbeitslose Jugendliche erreichen. Auf dem 74. Deutsch-Französischen Gipfeltreffen am 30. September 1999 in Paris beschlossen beide Regierungen einen Erfahrungsaustausch über diese Programme. Ein deutsch-französisches Forschungsprojekt soll den Beitrag von regionalen Netzwerken zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in beiden Ländern untersuchen. Das Projekt, das unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung zusammen mit dem französischen Partnerinstitut CEREQ durchgeführt wird, will herausarbeiten, inwieweit diese nationalen Programme in ihrer Wirkung durch Netzwerkstrukturen optimiert werden und so zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit beitragen können.

Die Analyse der Funktionsweisen, Strategien und Ziele der Netzwerke in Deutschland und Frankreich hat ergeben, dass in beiden Ländern die Ziele dieser Bündnisse die gleichen sind, nämlich der Abbau der Jugendarbeitslosigkeit durch soziale Unterstützung, Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen sowie durch direkte Vermittlungsaktivitäten. Beiden Ländern ist auch gemeinsam, dass bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit auch auf regionaler Ebene staatliche Einrichtungen im Vordergrund stehen: In Deutschland sind dies die 181 Arbeitsämter mit ihren rund 600 Dienststellen, in Frankreich vor allem die 387 „missions locales“, die mit entsprechender Vernetzung in allen französischen Regionen vertreten sind und vom Staat finanziert werden. Rund 65% der deutschen Arbeitsämter sind in regionalen Netzwerken zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit aktiv, die gesellschaftliche Organisationen wie Kirchen oder Wohlfahrtsverbände umfassen. Ein wesentlicher Unterschied besteht in der Durchführung der Berufsausbildung: Die Unterschiede zwischen dualer und schulischer Berufsausbildung haben zur Folge, dass in Deutschland die Jugendlichen in der Regel zunächst auf Ausbildungsplätze und erst nach abgeschlossener Ausbildung auf

[287] Vgl. **Kapitel 1.1.6**

Arbeitsplätze vermittelt werden. In Frankreich steht dagegen eine direkte Vermittlung auf eine Arbeitsstelle im Vordergrund, jedoch müssen viele Jugendliche hierfür erst qualifiziert werden, da die schulische Berufsausbildung nicht alle notwendigen Qualifikationen vermitteln kann.

Faktoren für den Erfolg der zumeist auf Initiative „von unten“ gebildeten Netzwerke in Deutschland sind vor allem ihre Regionalität, die gezielte Reaktionen und Kontakte ermöglicht, die Kontinuität der Arbeit mit vertrauten Personen, die Berechenbarkeit und Glaubwürdigkeit fördert sowie die Beteiligung der Wirtschaft an den Netzwerken. Letztlich kommt es zum Abbau von Bürokratie und wünschenswerten Synergieeffekten. Auch in Frankreich ist ein wichtiger Erfolgsfaktor die regionale Ausrichtung der Netzwerke sowie ihr Bekanntheitsgrad und ihre Glaubwürdigkeit bei den Jugendlichen. Im Unterschied zu Deutschland, wo den Netzwerken in der Regel keine staatlichen Mittel zu Verfügung stehen, verfügen die staatlich organisierten „missions locales“ jedoch über einen eigenen Etat und über erheblich mehr Personal. Beide Modelle zeigen beachtliche Erfolge. Vorteile der deutschen Lösung bestehen darin, dass die einzelnen Netzwerke ein breites Spektrum an Kooperationspartnern einschließen. Allerdings scheint der wesentlich höhere Personaleinsatz mit der entsprechenden Betreuungsintensität – vor allem für Benachteiligte – für das französische Modell zu sprechen. Ein weiterer Hinweis für den Erfolg dieses Modells ergibt sich aus einem Vergleich der Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in beiden Ländern: Während in Deutschland die Jugendarbeitslosigkeit bei den Jugendlichen unter 25 Jahren seit Mitte der 90er Jahre um 9 % schwankt (2002: 9,7 %), konnte die Quote in Frankreich im selben Zeitraum – bei allerdings höherem Bestand – deutlich reduziert werden (1995: 26,9 %, 2002: 20,0 %).

6.2.5 Beispiele bilateraler Kooperation zur Berufsbildung

Bilaterale Berufsbildungskooperation und internationale Netzwerke stellen heute einen entscheidenden Impuls für Qualität, Flexibilität und Interdisziplinarität beruflicher Bildung dar. Im Mittelpunkt steht der Aspekt der Zusammenarbeit mit ausgewählten Ländern, die aus übergreifenden (bildungs-)politischen Gründen für Deutschland wichtig sind. Internationale Berufsbildungskooperation bedeutet, voneinander zu lernen, miteinander zusammenzuarbeiten und Erfahrungen an andere weiterzugeben. Dabei ist zu beachten, dass berufliche Bildung nicht isoliert betrachtet werden kann, sondern immer eingebunden ist den jeweiligen spezifischen nationalen und kulturellen Kontext sowie gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen.

Iran

Im Juli 2003 fand auf Einladung des „Technical and Vocational Training Organisation“ (TVTO) des Arbeitsministeriums der Islamischen Republik Iran in Teheran ein Planungsworkshop mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung statt. Das TVTO betreibt Berufsbildungsforschung, entwickelt Aus- und Weiterbildungsgänge und unterhält im Lande ca. 500 Ausbildungszentren. Zwischen beiden Instituten wurde ein Kooperationsvertrag unterzeichnet, der eine kontinuierliche Zusammenarbeit auf folgenden Feldern vorsieht:

- Durchführung von Arbeitsmarkanalysen zur Ermittlung des qualitativen und quantitativen Ausbildungsbedarfs
- Entwicklung von Berufsstandards
- Entwicklung von Ausbildungsstandards (Curricula)
- Entwicklung von Prüfungsstandards und Zertifikaten

Das TVTO hat ein großes Interesse an einer Zusammenarbeit mit Deutschland bei der Entwicklung des iranischen Berufsbildungssystems. Mit der Zusammenarbeit würde eine Grundlage geschaffen, die auch für die wirtschaftliche Kooperation zwischen Deutschland und Iran von großem Nutzen sein kann.

Türkei

Auch im Jahr 2003 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung seine Beratung im Bereich der Berufsstandards, Ausbildungsstandards, Prüfungen und Zertifikate in der Türkei weitergeführt. Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit stand hier stand die Erneuerung eines Kooperationsvertrages mit der Berufsbildungsforschungseinrichtung des Türkischen Nationalen Erziehungsministeriums (METARGEM). Auf einem vorgesehenen Planungsworkshop werden türkische und deutsche Berufsbildungsexperten innovative Konzepte und Good Practice Beispiele diskutieren um daraus Felder der Zusammenarbeit und konkrete Projekte zu entwickeln. Die Aktivitäten mit der Türkei, die zumeist gemeinsam mit türkischen und deutschen Kooperationspartnern durchgeführt werden, bezogen sich auf ein Set von unterschiedlichen Leistungen wie zum Beispiel

- die Organisation und Fachvorträge auf der internationalen Konferenz und Messe „Ausbildung, Beschäftigung und Technologie“ in Zusammenarbeit mit dem Q-Verband, dem türkischen Arbeits- und Erziehungsministerium, den Sozialpartnern, sowie Vertretern der Universitäten und der deutschen und türkischen Wirtschaft, oder
- die wissenschaftliche Begleitung in einem Projekt des Türkischen Textilarbeitgeberverbandes zur Einführung von neuen und Reform von vorhandenen Ausbildungsgängen entlang des Qualifikationsbedarfes des türkischen Arbeitsmarktes in einem überbetrieblichen Ausbildungszentrum in Istanbul.

6.2.6 Schwerpunkte der Zusammenarbeit in multinationalen Organisationen

UNESCO/UNEVOC

Eines der Hauptziele des internationalen Berufsbildungszentrums UNEVOC (International Centre for Technical and Vocational Education and Training), das im April 2002 feierlich in Bonn eingerichtet wurde, ist es, den Informations- und Erfahrungsaustausch im Rahmen des weltweiten UNEVOC-Netzwerkes zu organisieren und damit einen gegenseitigen Lernprozess zu initiieren sowie Berufsbildungsinstitutionen in Entwicklungsländern technische Hilfe zu geben. Auf der Grundlage eines langfristigen Programms der UNESCO ist UNEVOC bestrebt, eine ganzheitliche Wahrnehmung von beruflicher Bildung und Ausbildung, „vocational education“ und „vocational training“ zu fördern, da Bildung, Ausbildung, Beschäftigung, wirtschaftliche und soziale Entwicklung eng miteinander verflochten sind.

Infolge des Weltgipfels über nachhaltige Entwicklung in Johannesburg (Südafrika) im September 2002, auf dem die große Bedeutung von Bildung und Forschung thematisiert wurde, wurde die UNESCO durch die UNO-Generalversammlung mit der Koordination der UNO-Dekade „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ 2005 bis 2014 im Dezember 2002 beauftragt. Bessere Bildungsangebote sind eine

durchgehende Forderung des Aktionsplans von Johannesburg. Die Grundideen zum Konzept einer Bildung für nachhaltige Entwicklung sind in dem UNESCO-Bericht zur Bildung für das 21. Jahrhundert (Delors-Bericht) formuliert. Die Deutsche UNESCO-Kommission bezieht dazu Stellung auf ihrer 63. Hauptversammlung im Juli 2003 in der sog. „Hamburger Erklärung“. Darin ruft sie zu einer „Allianz Nachhaltigkeit Lernen“ auf. Es geht hierbei um eine Umorientierung der Bildungsinhalte auf das Leitbild nachhaltiger Entwicklung, nicht nur in Schulen oder Hochschulen, sondern an allen Lernorten, beispielsweise den Betrieben. Um dieser Entwicklung Nachdruck zu verleihen, ist Deutschland im Jahr 2004 Gastgeber einer UNESCO-Berufsbildungskonferenz mit dem thematischen Focus auf „Nachhaltige Entwicklung und Berufsbildung“. Inhaltlich wird diese Konferenz gemeinsam vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesinstitut für Berufsbildung sowie UNEVOC vorbereitet.

OECD

Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit mit der OECD standen im Berichtszeitraum die beiden Projekte „Thematic Review on Adult Learning“ und „Co-financing Lifelong Learning“. Im Rahmen des thematischen Examens über die Erwachsenenbildung/Weiterbildung beteiligt sich Deutschland in der zweiten Runde an einem Teilprojekt, bei dem Weiterbildungsmaßnahmen für Teilnehmer mit geringen schulischen und beruflichen Qualifikationen (low-skilled/low-educated) untersucht werden. Neben der Bundesrepublik nehmen daran Korea, die Niederlande, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten teil. Die OECD hat für dieses Vorhaben eine Konzentration auf die Altersgruppe der 25 bis 64jährigen vorgegeben. Dies ist für Deutschland insofern ungewöhnlich, als bildungspolitische Aktivitäten, die auf Personen ohne Schulabschluss oder Berufsausbildung gerichtet sind, hierzulande überwiegend auf Jugendliche ab 16 Jahre und junge Erwachsene abzielen.

Bei diesem Projekt geht es in erster Linie darum, zu untersuchen, ob die auf die Zielgruppe der gering Qualifizierten zugeschnittenen Maßnahmen sowohl quantitativ als auch qualitativ ausreichend sind und wie der Zugang zu Angeboten im Bereich der Erwachsenenbildung/bzw. Weiterbildung verbessert werden kann, um auf diesem Wege die Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Hauptgrundlage für die Behandlung dieser Themenstellung sind nationale Hintergrundberichte, die insbesondere die Bestimmung der Partizipationsmuster, die Identifikation der sich daraus ergebenden Problemstellungen und die Analyse von politischen Maßnahmen, Programmen und institutionellen Lösungen in den verschiedenen Ländern zum Inhalt haben.

Der deutsche Länderbericht wurde beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in Auftrag gegeben. Im Dezember 2003 war außerdem ein Prüferteam der OECD zu Gast in Deutschland, um Expertengespräche durchzuführen und verschiedene Einrichtungen zu besuchen. Die Fertigstellung des integrierten, vergleichenden Berichts der OECD über die fünf teilnehmenden Länder ist für Ende 2004 geplant. Angedacht ist außerdem eine Abschlusskonferenz mit allen Teilnehmerländern.

Im Rahmen des OECD-Projekts „Co-financing Lifelong Learning“ fand vom 8. bis zum 10. Oktober 2003 auf dem Bonner Petersberg die internationale Abschlusskonferenz unter dem Motto „Policies to Strengthen Incentives and Mechanisms for Co-financing Lifelong Learning“ statt. Hauptanliegen der Konferenz war es, den Dialog der relevanten Politikfelder und der Wirtschaft zur Finanzierung des Lebenslangen Lernens zu intensivieren und zusätzliche Chancen und Möglichkeiten des strukturellen Zusammenwirkens aufzuzeigen. Hierzu wurden die Rolle öffentlicher und privater Institutionen sowie der Sozialpartner, strukturelle Rahmenbedingungen in internationaler Perspektive und Instrumente zur Finanzierung Lebenslangen Lernens (Lernkonten, Steuerpolitik etc.) diskutiert. Die Schlussfolgerungen der dreitägigen Konferenz, an der Vertreter aus insgesamt 26 Ländern teilgenommen haben, lauten:

- Lebenslanges Lernen nützt den Menschen, der Wirtschaft und dem Staat.

  Die Förderung Lebenslangen Lernens ist eine gesamtgesellschaftlich notwendige Aufgabe. Lebenslanges Lernen ist essentiell für einen reibungslosen Übergang zu einer Wissensgesellschaft, in der alle Menschen gleiche Chancen haben, insbesondere in Ländern mit alternder Bevölkerung.

- Wir brauchen Institutionen und Strukturen, die Finanzierungsprogramme unterstützen; die Regierung insgesamt muss an ihrer Entwicklung beteiligt sein.

  Bei der Verfolgung der Ziele Lebenslangen Lernens und der Schaffung von Rahmenbedingungen und Instrumenten muss die Förderung Lebenslangen Lernens, die Stärkung des Individuums und seiner Nachfragemacht in den Mittelpunkt stellen, im Gegensatz zur bisherigen Politik einen umfassenden strukturbildenden und politikfeldübergreifenden Ansatz verfolgen, allen einen Zugang zur Bildung ermöglichen, insbesondere auch bildungsfernen und lernschwachen Gruppen.

- Die Finanzierungsmöglichkeiten müssen eine individuelle Lernentscheidung ermöglichen, und dies schließt auch die Mobilität mit ein.

  Die europäische und internationale Kohärenz der Förderung von Lebenslangem Lernen sollte gewährleistet sein.

- Es sind mehr Investitionen in Bildung erforderlich. Der Staat, die Arbeitgeber und die Einzelnen müssen die Verantwortung für die Finanzierung gemeinsam tragen.

  Die Finanzierung von Lebenslangem Lernen ist durch die öffentliche Hand, die Privatwirtschaft und das Individuum zu tragen.

- Die Konferenz gibt Anhaltspunkte für die Diskussion im nationalen und internationalen Rahmen, für Gespräche zwischen den Bildungsministerien und den Wirtschafts-, Arbeits- und Finanzministerien. Ziel ist die Förderung und Entwicklung kohärenter Strategien, unter Einbeziehung der Sozialpartner, Finanzinstitutionen und aller anderen Beteiligten.

6.3 Entwicklungspolitische Zusammenarbeit für Systemberatung in der beruflichen Bildung

Stand und Perspektiven der beruflichen Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit

Seit mehr als drei Jahrzehnten hat die Förderung der Berufsbildung in Entwicklungs- und Transformationsländern einen hohen Stellenwert in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) fördert auf der Grundlage von Vereinbarungen mit seinen Koorperationsländern Programme und Projekte der Berufsbildung. Das BMZ bedient sich zur Durchführung der deutschen Beiträge

der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), der Internationalen Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt), des Deutschen Entwicklungsdienstes (DED) und des Centrums für internationale Migration und Entwicklung (CIM), wobei die genannten Institutionen koordiniert im Rahmen der Schwerpunktsetzung und einer Entwicklungspolitik aus einem Guss zusammenarbeiten. Über die Kirchen, politische Stiftungen und andere Nichtregierungsorganisationen werden aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ebenfalls Berufsbildungsmaßnahmen gefördert. Darüber hinaus leistet das Bundesinstitut für Berufsbildung einen eigenständigen Beitrag zur bilateralen Entwicklungszusammenarbeit auf dem Gebiet der beruflichen Bildung.

Im Jahre 2002 wurden aus dem Etat des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für Maßnahmen der Berufsbildung im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit knapp 62 Mio. € für etwa 50 Länder Asiens, Lateinamerikas und der Karibik, Afrikas, des Nahen Ostens und des Maghreb, Südosteuropas sowie der GUS/NUS-Staaten zugesagt. Hierin eingeschlossen sind auch Projekte, die überregional im Verbund mit mehreren Ländern realisiert werden. Hinzu kommen die Beiträge zu multilateralen Organisationen (z. B. ILO, UNESCO), die sich ihrerseits im Berufsbildungssektor von Entwicklungsländern engagieren.

Die Förderung der Berufsbildung in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit geht zunehmend von der Förderung einzelner Zentren oder Institute hin zu umfassenderen Beratungsleistungen auf der Systemebene über. Es wird davon ausgegangen, dass berufliche Bildung alle Ebenen bildungspolitischer Intervention umfasst und alle wirtschaftlichen und sozialen Bereiche durchdringt. Die vielfältigen Beratungsansätze der Entwicklungszusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung zielen auf die Verbesserung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit vorhandener beruflicher Bildungssysteme und deren Integration in Programme der wirtschaftlichen Entwicklung ab. Die Qualifizierung von Fachkräften gehört damit zu den Kernbausteinen jeder Förderung der Privatwirtschaft. Mit ihr werden die wesentlichen Voraussetzungen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Zielgruppen und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Wirtschaftssektoren in den Entwicklungsländern geschaffen. Dabei ist aus wirtschaftlicher Sicht die Gleichberechtigung der Geschlechter eine der Grundvoraussetzungen für eine nachhaltige, breitenwirksame Entwicklung.

Beispiele für Systemberatung in der beruflichen Bildung unter besonderer Berücksichtigung der Situation von Mädchen und Frauen

Afghanistan

„Beschäftigungsförderung durch Ausbildung von Frauen“

Nach 23 Jahren Krieg und insbesondere infolge der Herrschaft des Taliban-Regimes behindern geschlechtsspezifische Probleme eine ökonomische, soziale und politische Partizipation afghanischer Frauen am Wiederaufbau des Landes. Ursachen hierfür sind zum einen die Beharrung auf traditionellen Denkmustern, die Frauen weitgehend aus dem öffentlichen Bereich verdrängt und insbesondere in ländlichen Gegenden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen sehr reduziert. Die das Taliban-Regime kennzeichnende Verdrängung qualifizierter Frauen aus dem Erwerbsleben und die Verweigerung des Zugangs zu Bildung und Ausbildung wirken sich nun negativ auf die gesamtwirtschaftliche Lage des Landes, aber auch auf die Familieneinkommen aus.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit fördert seit 2003 ein Vorhaben mit dem Ziel, nachfrageorientierte Aus- und Fortbildungsangebote für afghanische Frauen einzuführen. Es ist Teil des Förderschwerpunktes „Wirtschaftsreform und Aufbau der Marktwirtschaft“ und ergänzt Maßnahmen des Programms „Wirtschaftlicher Wiederaufbau und berufliche Qualifizierung“. Hierbei wird zum einen das Potenzial von Frauen gefördert, die bisher keine oder unzureichende Qualifikationen aufweisen, zum anderen werden vorhandene Potenziale bei schon qualifizierten Frauen reaktiviert. Schwerpunktmäßig geht es um die Ausweitung der Zahl an Berufsbildern, in denen Frauen Aussicht auf Beschäftigung und angemessenes Einkommen haben, die Zunahme des Anteils an Frauen, die aufgrund von Qualifizierungsmaßnahmen einen angemessen entlohnten Arbeitsplatz im formalen Wirtschaftssektor finden, die Erhöhung der Anzahl beruflich qualifizierter, vom Taliban-Regime vom Berufsleben ausgeschlossener Frauen, die aufgrund von Wiedereingliederungsmaßnahmen Zugang zu einer ihrer Qualifikation entsprechender Beschäftigung finden bzw. ihre Einkommenssituation verbessern sowie um die Ausweitung der Zahl von Produktions- und Verkaufskooperativen von Frauen im ländlichen Raum mit steigender Wirtschaftlichkeitsrate. Geplant ist für die Ausbildungsmaßnahmen eine regionale Ausweitung auf kleinstädtische und ländliche Regionen außerhalb Kabuls, während die Requalifizierungsmaßnahmen in der ersten Phase des Projekts vornehmlich in der Hauptstadt durchgeführt werden sollen. Später ist auch hier eine regionale Ausweitung geplant. Darüber hinaus werden ausgewählte Frauenzentren des Frauenministeriums unterstützt, um ihre Dienstleistungsangebote zu verbessern.

Algerien

„Förderung der Lehrlingsausbildung“

Das Vorhaben ist als zentrales Element der betriebs- und beschäftigungsorientierten Neuausrichtung der Lehrlingsausbildung Teil der Reform des gesamten algerischen Bildungssystems. Es unterstützt den Aufbau arbeitsmarktorientierter kooperativer Strukturen mit dem Ziel, die Qualifikation der Humanressourcen internationalen Standards anzupassen. Dazu leistet das Vorhaben vor allem kapazitätsbildende und Grundsatzarbeit bei der Klärung ordnungspolitischer Grundvoraussetzungen für die rationelle Organisation der Lehrlingsausbildung, der Schaffung von Strukturen für eine systematische Unterstützung und Kontrolle der Ausbildungszentren und Ausbildungsbetriebe und insbesondere ihres Zusammenwirkens, der Befähigung der Lehrer und Ausbilder zur rationellen Organisation ihrer Arbeit und zur Anwendung moderner berufspädagogischer Methoden sowie der Einbindung der Lehrlingsausbildung in das Gesamtsystem technischer und beruflicher Bildung mit dem Ziel, bei der Modernisierung aller Qualifizierungsformen Synergieeffekte zu nutzen. Die Pilotmaßnahmen in sechs Gebietseinheiten (Wilayaten) bilden die Grundlage für die Ausarbeitung der nationalen Strategie zur Reorganisation der Berufsbildung.

Der stark angewachsene Stellenwert der Lehrlingsausbildung ist vor allem auf die dreifach höheren Eingliederungsraten der Ausgebildeten in den Arbeitsprozess gegenüber

[288] Wie die Erfahrungen mit dem dualen System der Berufsausbildung in Deutschland zeigen, gelingt das Überschreiten der „zweiten Schwelle“ zwischen Ausbildung und Berufstätigkeit bei betrieblicher Ausbildung sehr viel besser.

der Ausbildung an technischen Schulen zurückzuführen[288]. Dabei spielt die Förderung des gleichen Zugangs von Mädchen und jungen Frauen zu bezahlter Arbeit eine wichtige Rolle. Während im nationalen Durchschnitt 32% aller Lehrlinge weiblichen Geschlechts sind, nehmen an der modernisierten Lehrlingsausbildung in den Pilotbezirken 42% Mädchen und Frauen teil. Die Übernahme der Kosten für die praktische Ausbildung durch die Ausbildungsbetriebe und die Entwicklung notwendiger Handlungskompetenzen in den Betrieben sind weitere entscheidende Faktoren, die Lehrlingsausbildung angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit und des enormen Qualifikationsbedarfs der Unternehmen stärker zu fördern.

Usbekistan

„Förderung der beruflichen Erstausbildung in Usbekistan"

Das usbekische Berufsbildungssystem befindet sich in einem umfassenden Reformprozess, der als essentielle Voraussetzung für den Erfolg der Wirtschaftsreform und für die angestrebte wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Usbekistan gesehen wird. Das 1999 begonnene Projekt verfolgt das Ziel, Beiträge zur Reform der Berufsbildung zu leisten sowie Modelle für die kooperative Berufsausbildung zu erproben. Der deutsche Entwicklungsbeitrag soll Usbekistan in einer umfassenden Berufsbildungsreform unterstützen, die im Lande hohe politische Priorität genießt[289]. Die entwickelten Modell-Berufscolleges zeichnen sich neben der starken Praxisorientierung dadurch aus, dass mehrere spezialisierte Berufe zu einem Berufsfeld zusammengefasst wurden. Dadurch werden die Absolventen über eine breitere Qualifikation verfügen, flexibler einsetzbar sein und somit bessere Chancen haben, eine geeignete Beschäftigung zu finden. Bei der Auswahl der Berufsfelder wurde vor allem Wert darauf gelegt, solche anzubieten, die von jungen Frauen und Mädchen stark nachgefragt werden und vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten in der usbekischen Wirtschaft ermöglichen.

Die Beratung der Verantwortungsträger im Reformprozess der beruflichen Bildung wird kontinuierlich durch das Projekt realisiert. Erste überzeugende Beiträge konnten insbesondere durch die Ergebnisse auf der Ebene der Modell- Berufscolleges eingebracht werden. Der den Modell-Berufscolleges zuerkannte Experimentalstatus (abweichend vom staatlichen Standard können Lösungen erprobt werden) ermöglicht trotz staatlicher Rahmenvorgaben (z. B. hohe Vorgaben bezüglich des Anteils allgemein bildender Fächer innerhalb der beruflichen Bildung zum Zwecke des Erreichens der Hochschulreife) einen gewissen Handlungsspielraum bei der Gestaltung eines kooperativen Berufsbildungsansatzes unter usbekischen Bedingungen.

Reformbemühungen

Reformbemühungen in der beruflichen Bildung umfassen solche zur Gestaltung der staatlichen Kernaufgaben und Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung im formalen und non-formalen Sektor, einschließlich der Mechanismen der Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft, sowie zur Unterstützung von Institutionen zur Aus- und Weiterbildung. Diese Maßnahmen werden in differenzierten Formen angeboten, abhängig vom wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext des jeweiligen Landes. Eine wichtige Rolle – und gleichzeitig als herausragendes Merkmal deutscher Berufsbildungszusammenarbeit – spielt dabei die Entwicklung und Förderung von Mechanismen im Zusammenwirken von staatlicher und privatwirtschaftlicher Verantwortung im Berufsbildungssystem. Der Förderumfang der deutschen Entwicklungszusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung reicht von schulischen Angeboten (staatlich oder anerkannt privat), geregelten außerschulischen Angeboten (in überbetrieblichen Zentren oder als kontrollierte betriebliche Berufsausbildung) bis zu flexiblen außerschulischen Angeboten (informelle traditionelle Lehre, Anlernverhältnisse). Die Palette umfasst High-Tech-Zentren ebenso wie Projekte im informellen Sektor. Auch integrierte Berufsbildungsansätze werden im Rahmen der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit realisiert.

[289] Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Kapitel 6.3

7. Anhang

7.1 Daten der Berufsbildungsstatistik

Die Daten über die berufliche Bildung werden fünf verschiedenen Bereichen entnommen, die jeweils eigene Definitionen verwenden.

Statistik der zuständigen Stellen

Die zuständigen Stellen melden jährlich zum 30. September die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach ausgewählten Berufen und Berufsgruppen für jeden Arbeitsamtsbezirk an das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das mit der Durchführung der Erhebung das Bundesinstitut für Berufsbildung beauftragt hat. Zusammen mit den regionalen Daten der Bundesagentur für Arbeit über die bei den Arbeitsämtern registrierten noch unbesetzten Plätze und noch nicht vermittelten Bewerber/Bewerberinnen zum 30. September werden diese Angaben zur Erstellung der aktuellen Ausbildungsplatzbilanz verwendet.

Die zuständigen Stellen führen außerdem das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse in den anerkannten Ausbildungsberufen (§ 31 BBiG; § 28 HwO). Auf dieser Grundlage werden von den Statistischen Landesämtern die Berufsbildungsstatistiken des jeweiligen Bereichs zum Stichtag 31. Dezember zusammengestellt und an das Statistische Bundesamt weitergeleitet. Das Statistische Bundesamt gibt jährlich die Veröffentlichung „Berufliche Bildung“ heraus, die neben den Angaben über Auszubildende Daten über Ausbilder/Ausbilderinnen, Prüfungen, Weiterbildung und Ausbildungsberater/-beraterinnen enthält.

Die Statistiken der zuständigen Stellen – zusammengefasst in der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes – bilden die Grundlage der Berufsbildungsstatistik, da die Daten un-mittelbar im Rahmen der Tätigkeit der zuständigen Stellen (Eintragung der Verträge in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, Durchführung von Prüfungen, Bestellung von Ausbildungsberatern/-beraterinnen usw.) anfallen und daher eine genaue Abgrenzung der verschiedenen Tatbestände gemäß den Definitionen des BBiG gewährleistet ist.

Berufsschulstatistik der Länder

Die Länder führen jährlich zum Schuljahresbeginn eine Erhebung an den Berufsschulen durch, bei der auch die Auszubildenden erfasst werden. Abweichungen zur Statistik der zu-ständigen Stellen ergeben sich durch unterschiedliche Stichtage. Ferner wird auch ein geringer Teil der Auszubildenden an den Berufsschulen gar nicht erfasst, da – je nach landesüblicher Regelung – nach Erreichen einer bestimmten Altersgrenze keine Berufsschulpflicht mehr besteht.

Die Angaben über die Auszubildenden sind vor allem wichtig, wenn Vergleiche mit der Anzahl berufsschulpflichtiger Jungarbeiter/-arbeiterinnen, Jungangestellten und arbeitsloser Jugendlicher gezogen werden sollen, da diese in der Berufsschulstatistik ebenfalls erfasst werden.

Ausbildungsvermittlungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit weist in der Ausbildungsvermittlungsstatistik die bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen nach ihrem Vermittlungswunsch, dem Ergebnis der Beratung und anderen Merkmalen sowie den bei den Arbeitsämtern gemeldeten Berufsausbildungsstellen für das jeweils abgelaufene Berichtsjahr (1. Oktober bis 30. September) aus. Zum Stichtag 30. September wird die Anzahl der noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen und unbesetzt gebliebenen Berufsausbildungsstellen ermittelt. Diese Angaben gehen nach der Definition des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) in die Ausbildungsplatzbilanz des Berufsbildungsberichtes ein.

Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

In der Beschäftigtenstatistik werden die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung seit 1976 ausgewiesen. Dazu gehören Auszubildende, Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre und Umschüler/Umschülerinnen. Die Auswertungen werden zum 30. Juni erstellt, da zu diesem Zeitpunkt die Eintragung der Jahresmeldungen abgeschlossen ist. Wichtige Merkmale für die Auszubildenden sind die Staatsangehörigkeit und die Verteilung auf die Wirtschaftszweige sowie auf die Beschäftigtenberufe.

Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes

In der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 3 werden ausführlich die statistischen Daten zum Stand der Berufsbildung am Jahresende des jeweiligen Jahres dargestellt. Die jährliche Bundesstatistik erfasst die geforderten Daten entsprechend § 5 Abs. 1 des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG). Auskunftspflichtig sind die nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen.

7.2 Vorbereitung des Berufsbildungsberichtes 2004 durch das Bundesinstitut für Berufsbildung u. a.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung bereitet im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und nach Weisung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die statistischen Daten zum Teil I auf und erstellt Entwürfe für den größten Teil der Beiträge zu Teil II des Berufsbildungsberichts (Informationen und Daten zur beruflichen Bildung). Für den Berufsbildungsbericht 2004 haben folgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bundesinstituts für Berufsbildung Beiträge geleistet:

Althoff, Heinrich
Balli, Dr. Christel
Barabosch, Erwin
Bau, Henning
Baumgratz-Gangel, Dr. Gisela
Beicht, Ursula
Berger, Klaus
Bertram, Bärbel
Bergzog, Thomas
Bethscheider, Dr. Monika
Bloetz, Dr. Ulrich
Borch, Hans
Bott, Dr. Peter
Brand, Thorsten
Brötz, Rainer
Brosi, Walter
Brüggemann, Dr. Wilfried
Dietzen, Dr. Agnes
Dorau, Ralf
Dorsch-Schweizer, Marlies
Ehrenthal, Bettina
Feller, Dr. Gisela
Flemming Simone
Frank, Irmgard
Granato, Dr. Mona
Granath, Ralf-Olaf
Härtel, Michael
Hahne, Dr. Klaus
Hanf, Dr. Georg
Herget, Hermann
Hippach-Schneider, Ute
Höhns, Gabriela
Kath, Folkmar

Krämer, Heike
Keune, Saskia
Kissling, Hans-Joachim
Kutt, Konrad
Lenz, Katja
Maier, Erwin
Markert, Prof. Werner
Meifort, Barbara
Mucke, Kerstin
Müller-Tamke, Wolfgang
Münchhausen, Gesa
Paulini-Schlottau, Hannelore
Pawlik, Anka
Peppinghaus, Bendikt
Raskopp, Kornelia
Reitz, Britta
Reymers, Margret
Schade, Hans-Joachim
Schemme, Dr. Dorothea
Schier, Dr. Friedl
Scholz, Dieter
Schlottau, Walter
Schmitz, Johannes
Schöngen, Klaus
Schulte, Barbara
Selle, Bernd
Seyfried, Brigitte
Stöhr, Andreas
Tillmann, Heinrich
Troltsch, Klaus
Uhly, Dr. Alexandra
Ulrich, Dr. Joachim
Walden, Dr. Günter
Walter, Dr. Matthias
Werner, Dr. Rudolf
Wiechert, Michael
Zielke, Dietmar
Zinke, Dr. Gert
Zöller Ingeborg

Außerdem haben die Bundesagentur für Arbeit, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung an der Erstellung des Berufsbildungsberichtes mitgewirkt.

Die Verantwortung für die im Berufsbildungsbericht veröffentlichten Fassungen der Beiträge liegt beim Bundesministerium für Bildung und Forschung.

7.3 Nützliche nationale und internationale Informationsquellen zur beruflichen Bildung im Internet – eine Auswahl

Bundesministerien und Institutionen im Bereich des Bundes	
http://www.bmbf.de	Bundesministerium für Bildung und Forschung
http://www.bmwa.bund.de	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
http://www.bibb.de	Bundesinstitut für Berufsbildung
http://www.arbeitsagentur.de	Bundesagentur für Arbeit
http://www.iab.de	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
Koordinierungseinrichtungen	
http://www.blk-bonn.de	Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
http://www.kmk.org	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
Landesinstitute	
http://www.bw.schule.de	Landesbildungsserver Baden-Württemberg
http://www.isb.bayern.de	Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung, Bayern
http://www.lisum.de	Berliner Landesinstitut für Schule und Medien
http://www.plib.brandenburg.de	Landesinstitut für Schule und Medien Brandenburg
http://www.lis.bremen.de	Landesinstitut für Schule, Bremen
http://ifl-hamburg.de	Institut für Lehrerfortbildung, Hamburg
http://help.bildung.hessen.de	Hessisches Landesinstitut für Pädagogik
http://www.bildung-mv.de/lisa	Landesinstitut für Schule und Ausbildung Mecklenburg-Vorpommern
http://nibis.ni.schule.de/nibis.phtml?menid=473	Niedersächsisches Landesinstitut für Schulentwicklung und Bildung
http://www.lsw.nrw.de	Landesinstitut für Schule, Nordrhein-Westfalen
http://pz.bildung-rp.de	Pädagogisches Zentrum Rheinland-Pfalz
http://www.lpm.uni-sb.de	Landesinstitut für Pädagogik und Medien, Saarland
http://www.sn.schule.de	Sächsischer Bildungsserver
http://www.lisa.bildung-lsa.de	Landesinstitut für Lehrerfortbildung, Lehrerweiterbildung und Unterrichtsforschung von Sachsen-Anhalt
http://www.iqsh.de	Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen, Schleswig-Holstein
http://www.thillm.th.schule.de/head.htm	Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien
Weitere nationale Informationsquellen	
http://www.agbfn.de	Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz
http://pub.bfz.de	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
http://www.bfz-essen.de	Berufsförderungszentrum Essen e.V.
http://www.bdba.de	Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V.: Interessenverband für in Berufsaus- und Weiterbildung tätige Personen
http://www.bda-online.de	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
http://www.bildungsserver.de	Deutscher Bildungsserver
http://www.dgb.de	Deutscher Gewerkschaftsbund
http://www.diht.de	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
http://www.die-bonn.de	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.
http://www.diw-berlin.de	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
http://www.uni-koeln.de/wiso-fak/fbh/index.html	Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln
http://www.berufsbildung.de	Forum Berufsbildung: Einstiegsinformationen für die Bereiche Berufsstart, Fernunterricht, JUMP

http://www.iatge.de/	Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen
http://www.iwkoeln.de	Institut der deutschen Wirtschaft
http://www.internationale-kooperation.de	internationale-kooperation.de - Wegweiser für die internationale Zusammenarbeit in Forschung und Bildung
http://www.sfs-dortmund.de	Sozialforschungsstelle Dortmund, Landesinstitut NRW
http://www.wifo-gate.org	WIFO Wissenschaftsforum Bildung und Gesellschaft e.V., Berlin
http://www.zdh.de	Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) – Im ZDH sind die 55 Handwerkskammern, 46 Zentralfachverbände des Handwerks sowie bedeutende wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks in Deutschland zusammengeschlossen.
Europäische und internationale Informationsquellen	
http://europa.eu.int/comm/education/index_de.html	EU-Generaldirektion Allgemeine und berufliche Bildung: Strategien und Initiativen zur politischen Zusammenarbeit, Bildungsprogramme, Lernen im Ausland, Sprachen, e-learning, Anerkennung von Diplomen, Rechtsvorschriften und andere wichtige Dokumente.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl_esf/index_de.htm	EU-Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Europäische Beschäftigungsstrategie, Nationale Aktionspläne, Europäischer Sozialfonds (ESF), Gemeinschaftsinitiativen (EQUAL), Arbeitsgesetzgebung, Europäische Arbeitsvermittlung
http://www.trainingvillage.gr	European Training Village (ETV), vom CEDEFOP betreute Elektronische Plattform für Politiker, Sozialpartner, Praktiker, Forscher und alle an Berufsbildung Interessierten, Institutionen-, Literatur-, Forschungsdatenbanken; Darstellung der Berufsbildungssystem in Europa.
http://www.etf.eu.int	European Training Foundation (ETF) / Europäische Stiftung zur Förderung der Berufsbildung
http://www.dipf.de/datenbanken/europalinks_europ_bb.htm	Europäische Netzwerke der Berufsbildung: Zusammenstellung von Organisationen, die sich mit beruflicher Bildung im europäischen Kontext befassen
http://www.unesco.org	Organisation für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Vereinten Nationen (UNESCO)
http://www.unevoc.de	Internationales Zentrum der UNESCO für technische und berufliche Bildung
http://www.oecd.org	Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
http://www.ilo.org/public/english/employment/skills	Internationale Arbeitsorganisation (ILO)
http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor	The Inter-American Vocational Training Research and Documentation Centre (CINTERFOR)

7.4 Links zu Modellvorhaben in der beruflichen Bildung[290]

Wirtschaftsmodellversuche: http://www.bibb.de/modellversuche

BLK-Programm „Neue Lernkonzepte in der dualen Berufsausbildung“ (www.itb.uni-bremen.de/projekte/blk/programmtraeger.htm)

Vorhabenbezeichnung	Internetadresse
Aufbau und Erprobung eines „Beratungsbüros“ als Ort selbstorganisierten Lernens in der Berufs schule	www.fpb.uni-bremen.de/fpb/projekte/beratung.html oder www.sanheiz-vegesack.de/Beratungsburo/beratungsburo.html
Berufliche Qualifizierung 2000 (Modulares Lernangebot; Strukturen für individuelles, selbstgesteuertes Lernen; Differenzierte Qualifikationsnachweise)	www.g10.de/projekte/propro/modell/index.htm
Differenzierende Lernkonzepte als Beitrag zur Flexibilisierung und Regionalisierung beruflicher Bildung	
Erfassung von Dimensionen der Handlungstenz bei Berufsschülern und Berufsschülerinnen im Bereich Wirtschaft und Verwaltung	www.user.unibrmen.de/~los/projekte/abgeschlossen/ kompeedukat/index.html
Kundenorientiertes Dienstleistungsverhalten in der Berufsausbildung am Beispiel der Gebäudeautomation	www.erkunda.de
Förderung der Eigeninitiative von Unternehmergeist und Kundenorientierung	www.home.tonline.de/BSinLWL.Nebenstelle/feindex.htm
Erprobung flexibler Unterrichtsorganisationsmodelle	www.bezreg-muenster.nrw.de/cgi-bin/brm3/custom/pub/content.cgi?lang=1&ticket=guest&oid=2605
Geschäfts- und Arbeitsprozess bezogene dualkooperative Ausbildung in ausgewählten Industrieberufen mit optionaler Fachhochschulreife	www.itb.uni-bremen.de/projekte/gab/startseite.htm
Förderung von innovativen Lernprozessen in der dualen Berufsausbildung durch Verbesserung in der Berufsschullehrerausbildung am Beispiel der beruflichen Umweltbildung	www.iub-hannover.de
Komplexe Lehr- und Lernsituationen zur Umsetzung betrieblicher Handlungssituationen mit Hilfe multimedialer Lerntechnologien im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung	www.kllu-rp.de
Kundenorientiertes Berufshandeln an Heizungsanlagen im Rahmen der Gebäudeleittechnik	
Voraussetzungen, Nutzungsumfang und Entwicklungsperspektiven für multimediale Angebote durch Lehrkräfte an Berufsschulen	www.fpb.uni-bremen.de/fpb/projekte/mm_studie.html
Modellierung einer Lernkultur, innovativ, teamorientiert, autonom	www.elektronikschule.de/ueber_uns/modellversuche/melita.html
Neue Unterrichtsstrukturen und Lernkonzepte durch berufliches Lernen in Lernfeldern	www.isb.bayern.de/bes/modell/nele
Regionales Berufsbildungsnetzwerk zur Entwicklung eines effizienten Wissensmanagement im Rahmen einer Netzlernkultur – lernende Region Ostwestfalen-Lippe	www.netzlernkultur.de
Qualitätsentwicklung in der Berufsschule	www.isb.bayern.de/bes/modell/quabs
Lernfeld- und Lernraumgestaltung zur Förderung der Service- und Dienstleistungskompetenz in den neuen IT-Berufen	www.biat.uni-flensburg.de/sediko
Steigerung der Effizienz neuer Lernkonzepte und Unterrichtsmethoden in der dualen Berufsausbildung	www.seluba.de

[290] Vgl. auch **Kapitel 3.5**

Förderung des Verstehens multimedialer interaktiver Texte in der Berufsausbildung	www.linglit.tu-darmstadt.de/teba
Aufbau eines „Virtuellen Lernortes – Berufsschule“ zur Lehreraus- und -fortbildung	www.vlb-berlin.de

BLK-Programm „Kooperation der Lernorte in der Berufsbildung“ (www.blk-kolibri.de)

Vorhabenbezeichnung	**Internetadresse**
Aufbau und Nutzung von Bildungsnetzwerken zur Entwicklung und und Erprobung von Ausbildungsmodulen in IT- und Medienberufen	www.anuba-online.de
Aus- und Weiterbildungspartnerschaften in der beruflichen Bildung	www.kompzet-wil.net
Dienstleistung im Lernortverbund	www.dill.uni-lueneburg.de
Entfaltung und Erprobung von Stärken der Lernorte durch Kooperation – zukunftsweisende Chancen in didaktischer, qualifikatorischer und ökonomischer Sicht	www.fpb.uni-bremen.de/fpb/projekte/elko.html
Projekt zur Förderung arbeitsprozessbezogener Kompetenzvermittlung zwischen den Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb	www.hh.shuttle.de/hh/g17/Projekt2000-Dateien/frame.htm
Gewerkeübergreifende Kundenaufträge als Gegenstand der Lernortkooperation zwischen Berufsschule und überbetrieblicher Ausbildungsstätte	www.rms.s.bw.schule.de/gkl_uebersicht.html
Integration betrieblicher Arbeitserfahrung in vollzeitschulische Assistentenausbildungsgänge im Rahmen kooperativ gestalteter Praxisprojekte	www.didaktik.physik.uni-bremen.de/iba/
Innovationstransfer in der Lernortkooperation – Bedingungen für die Intensivierung und Verstetigung von Lernortkooperation	www.intralok.de
Entwicklung und Erprobung von Methoden und Konzepten für die Vermittlung von E-Commerce- und Entrepreneur-Kompetenzen in der kaufmännischen Berufsausbildung	www.jeenet.de
Kooperative Ausbildung zum technischen Assistenten Informatik	www.hh.schule.de/g18/ktaiflyer.htm
Grundlegung einer Kultur unternehmerischer Selbständigkeit in der Berufsbildung	www.kus-hamburg.de oder www.ipts.de/blk-kus/
Lernortübergreifende Lernfeldentwicklung für eine kooperative Berufsausbildung in ausgewählten gewerblich-technischen Berufen	www.sbsz-jena.de/lekobe/
Lernortübergreifende Implementation des Lernfeldes „Energietechniken für eine nachhaltige Entwicklung in der Handwerksausbildung“	s1.teamlearn.de/lene
Intensivierung und Verstetigung von Lernortkooperation durch Einleitung von Veränderungsprozessen	www.leo.bildung.hessen.de
Teamarbeit und Berufsorientierung als Gegenstand der Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und allgemein bildender Schule	www.schule.bremen.de/team
Strategien und Maßnahmen der kooperativen und kontinuierlichen Qualifizierung von Lehrpersonal in innovativen Berufen - IT-Berufe, Mechatroniker	www.qlib-online.de
Verbundinnovation mit dem Oberstufenzentrum – Neue Initiative in der kaufmännischen Ausbildung zur Intensivierung der Lernortkooperation	www2.rz.hu-berlin.de/wipaed/Forschung/Projekte/Veronika/Veronika001.html
Wissensforum als Instrument zur Verbesserung der Lernortkooperation	www.bes.isb.bayern.de/bes/modell/wislok

BLK-Programm „Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen“ (www.ipts.de/innovelle/inhalt.htm)

Vorhabenbezeichnung	Internetadresse
Adressatenbezogene Qualifizierung: Qualitätssicherung und Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs an beruflichen Schulen	www.isb.bayern.de/bes/modell/aqua
Die Berufseingangsphase der Lehrerbildung in ihrer praktischen Erprobung an Berufsbildenden Schulen in Hamburg	www.bepha.de
Curriculumentwicklungs- und Qualifizierungsnetzwerk Lernfeldinnovation für Lehrkräfte in Berufsschulfachklassen für Industriekaufleute	www.culik.de
Erwerb der Lehrbefähigung für Seiteneinsteiger mit Universitäts- u. Fachhochschulabschlüssen und nach dem Studium erworbener mehrjähriger Berufserfahrung	www.fh.karlsruhe.de/sembs
Flexibilisierung, Individualisierung und Teamentwicklung in einer integrativen lernfeldorientierten Lehrerausbildung für berufliche Schulen	www.modellversuch-fit.de/
Kooperative Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden	www.mv-koala.de
Kooperative LehrerInnenfortbildung gesundheitsfördernde berufsbildende Schulen	www.bbs-pottgraben.de
„Lehrerfortbildung als Dienstleistungs- und Wissensmanagement“	www.lediwi.de oder www.lo-net.de/home/lediwi
Lernorte im Dialog – Modellversuch zur „integrierten Fort- u. Weiterbildung für das pädagogische Fachpersonal in der schulischen Berufsvorbereitung und der außerbetrieblichen Berufsausbildung – Konzeptentwicklung, Durchführung und Evaluation	www.lernorte-im-dialog.de
Modellversuch zur Entwicklung, Durchführung und Evaluation einer integrierten Konzeption zur Qualifizierung und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern für Fachpraxis an beruflichen Schulen	www.Modellversuch-LFP.de oder www.blkversuch-lfp.de
Erwerb der Lehrbefähigung für Seiteneinsteiger mit Universitäts- und Fachhochschulabschlüssen und nach dem Studium erworbener mehrjähriger Berufserfahrung	www.Modellversuch-else.de
Schulgenaue Qualifizierung	www.schuqua.de
Marktnahe, netz- u. multimediagestützte Bildungsprozesse in der Lehrerfortbildung für zukunftsorientierte Beschäftigungsfelder in der Gebäudewirtschaft unter Einbeziehung des schulischen Baukörpers als Lehrkörper	www.multi-lehr-bau.de
Netzbasiertes Lehr- und Lernkonzept (NEBAL). Qualifizierung für die Umsetzung virtueller Lehr- und Lernkonzepte durch selbst gesteuertes Lernen in der 2. und 3. Phase der Lehrerbildung	www.nebal.de
Personalentwicklung in der Berufseinstiegsphase im Hinblick auf eine Modernisierung beruflicher Bildung	s1.teamlearn.de/b-1-pebe
Professionalisierung u. Kompetenzentwicklung in der Berufseinstiegsphase durch Aufbau von Kooperationsstrukturen zusammenwirkend mit der Entwicklung komplexer u. flexibler fächerübergreifender Lernumwelten	www.proakzent.nibis.de
„Schulgenaue Qualifizierung“: Attraktivität u. Qualität von Lehrerweiterbildung durch Selbstbestimmung, Interaktion u. Nachfrageorientierung. Erfahrungswissen nutzen – Brain-drain verhindern	www.ifl-hamburg.de/fortbildung/bf.908/index.html
Selbstorganisation als Gestaltungsprinzip der Lehrerausbildung in der 2. Phase	www.schule.bremen.de/modellversuche/solab/startbild.htm
Qualifizierung von Seiteneineinsteigern mit wissenschaftlicher Hochschulqualifikation und mehrjähriger Berufs(Praxis)erfahrung	www.brandenburg.de/land/mbjs/seiteneinsteiger/index.htm

Vorhabenbezeichnung	**Internetadresse**
Qualifizierung von Seiteneinsteigern zu Berufsschullehrern in der 2. Phase der Lehrerausbildung sowie Konzept zur Innovation der Aus- und Weiterbildung von Lehrern für berufliche Schulen	www.brandenburg.de/land/mbjs/seiteneinsteiger/index.htm
Berufliche Schule auf dem Weg zu regionalen Kompetenzzentren – Entwicklung und Realisierung eines Qualifizierungssystems zum Aufbau teamorientierter Arbeitsstrukturen im Rahmen organisationalen Lernens	www.team-a.net
Maßnahmen in der Lehrerbildung bei der Umstrukturierung der berufsbildenden Schulen – Strukturen zur Verzahnung der zweiten und dritten Phase	www.ubs-modellversuch.de

BLK-Modellversuche außerhalb von Programmen

Modellversuchstitel	**Internetadresse**
Begabtenförderung in der gewerblich-technischen Berufsausbildung durch erweiterte Lernangebote und neue Kooperationen mit dem Fachschul- und Hochschulbereich	www.hs-bremen.de/crome/begabtenförderung.htm
E-Commerce in der kaufmännischen Berufsausbildung – überregionaler Transfer von Modellversuchsergebnissen mit internetbasierten Instrumenten	www.learn-ecommerce.de/index2.html
Kooperative Weiterentwicklung der Lehrerbildung für kaufmännische Schule	www.bwl.uni-mannheim.de/Ebner/Unterseiten/Modellversuch.htm
Visualisierung von Entstehung und Entwicklung der Berufsausbildung in Deutschland – Konzept und erste Pilotprojekte im Deutschen Museum München	www.deutsches-museum.de/wir/koop/visuba.htm oder www.isb.bayern.de/bes/modell/visuba

7.5 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausbildungsplatzangebot, Ausbildungsplatznachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 2002 und 2003

Tabelle 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2003 nach Ländern und Wirtschaftsbereichen

Tabelle 3: Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2003 gegenüber 2002 nach Ländern und Wirtschaftsbereichen

Tabelle 4: Betriebliche und nichtbetriebliche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2003 nach Ländern

Tabelle 5: Veränderungen in der Zahl der betrieblichen und nichtbetrieblichen Ausbildungsabschlüsse von 2002 und 2003

Tabelle 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen im Bundesgebiet 1992, 2002 und 2003

Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern 1992, 2002 und 2003

Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern und Berlin 1992, 2002 und 2003

Tabelle 9: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2003 zu 2002 in ausgewählten Berufen im Bundesgebiet

Tabelle 10: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2003 zu 2002 in ausgewählten Berufen in den alten Ländern

Tabelle 11: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2003 zu 2002 in ausgewählten Berufen in den neuen Ländern und Berlin

Tabelle 12: Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2003

Tabelle 13: Anteil der noch nicht vermittelten Bewerber an der Nachfrage 2003 im Bundesgebiet, unterteilt nach Berufsgruppen und Geschlecht

Tabelle 14: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen von 2001 bis 2003 differenziert nach Ländern

Tabelle 15: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 2001 bis 2003

Tabelle 16: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber nach ausgewählten Berufsbereichen in den neuen Ländern und Berlin 2001 bis 2003

Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

Tabelle 18: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation nach Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort

Tabelle 19: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2001 und 2002

Tabelle 20: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2001 und 2002

Tabelle 21: Betriebe und Ausbildungsbetriebe nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2001 und 2002

Tabelle 22: Beschäftigte und Auszubildende nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2001 und 2002

Tabelle 23: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder zur Förderung der beruflichen Bildung 2001 bis 2003 in Mio. €

Tabelle 24: Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 2001 und 2002

Tabelle 25: Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen nach Ländern und weiblichem Anteil 2000 bis 2002

Tabelle 26: Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2002/2003

Tabelle 27: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 28: Begabtenförderung berufliche Bildung/Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 2001 bis 2003

Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS) – Auswertung der Förderung 2002 –

Tabelle 30: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderbericht 2002

Tabelle 1: Ausbildungsplatzangebot, Ausbildungsplatznachfrage und Angebots-Nachfrage-Relation nach Ländern 2002 und 2003

Land	Ausbildungsplatzangebot			Ausbildungsplatznachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation			Angebots-Nachfrage-Relation [3])	
	2002	2003	Veränderung gegenüber 2002	2002	2003	Veränderung gegenüber 2002	2002	2003	Veränderung gegenüber 2002	Vor dem Marktausgleich: Betriebliche Angebote je 100 einheimische Nachfrager	Nach dem Marktausgleich: Angebote je 100 erfolgreiche Nachfrager zuzüglich Unvermittelte
	Anzahl		Prozent	Anzahl		Prozent					
Baden-Württemberg	76.107	73.360	-3,6	73.105	72.070	-1,4	104,1	101,7	-2,2	92,8	101,7
Bayern	99.929	94.956	-5,0	97.413	95.466	-2,0	102,6	99,5	-3,0	91,9	99,5
Berlin	20.428	19.372	-5,2	22.991	23.076	0,4	88,9	83,9	-5,5	61,0	83,9
Brandenburg	18.688	18.606	-0,4	21.143	21.268	0,6	88,4	87,5	-1,0	45,9	87,5
Bremen [1])	6.443	6.254	-2,9	6.759	6.529	-3,4	95,3	95,8	0,5	82,9	95,8
Hamburg	12.354	11.997	-2,9	12.640	12.570	-0,6	97,7	95,4	-2,3	97,7	95,4
Hessen	39.706	39.015	-1,7	39.653	41.889	5,6	100,1	93,1	-7,0	82,0	93,1
Mecklenburg-Vorpommern	16.957	16.823	-0,8	18.675	18.602	-0,4	90,8	90,4	-0,4	56,5	90,4
Niedersachsen [2])	53.997	52.555	-2,7	53.973	53.245	-1,3	100,0	98,7	-1,3	84,4	98,7
Nordrhein-Westfalen	119.258	114.694	-3,8	120.451	118.103	-1,9	99,0	97,1	-1,9	85,2	97,1
Rheinland-Pfalz	28.932	28.228	-2,4	28.711	28.996	1,0	100,8	97,4	-3,4	86,0	97,4
Saarland	8.697	8.517	-2,1	8.731	8.676	-0,6	99,6	98,2	-1,4	87,4	98,2
Sachsen	31.226	30.782	-1,4	32.629	32.572	-0,2	95,7	94,5	-1,2	59,6	94,5
Sachsen-Anhalt	19.372	19.261	-0,6	19.663	19.808	0,7	98,5	97,2	-1,3	51,4	97,2
Schleswig-Holstein	19.126	19.165	0,2	19.170	19.470	1,6	99,8	98,4	-1,3	89,5	98,4
Thüringen	19.108	18.867	-1,3	19.999	20.287	1,4	95,5	93,0	-2,7	55,3	93,0
Alte Länder	**464.549**	**448.741**	**-3,4**	**460.606**	**457,014**	**-0,8**	**100,9**	**98,2**	**-2,6**	**87,9**	**98,2**
Neue Länder und Berlin	**125.779**	**123.711**	**-1,6**	**135.100**	**135.613**	**0,4**	**93,1**	**91,2**	**-2,0**	**55,2**	**91,2**
Bundesgebiet	**590.328**	**572.452**	**-3,0**	**595.706**	**592.627**	**-0,5**	**99,1**	**96,6**	**-2,5**	**80,1**	**96,6**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 1, Seite 265. Die Angaben für 2002 wurden nachträglich korrigiert.

[1]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort gehören.
[2]) Ohne die Gebiete, die zu bremischen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort gehören.
[3]) Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik; Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2002 und 2003

Tabelle 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2003 nach Ländern und Wirtschaftsbereichen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Verträge insgesamt	Davon im Bereich:													
		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Baden-Württemberg	70.804	39.987	56,5	20.379	28,8	1.994	2,7	1.481	2,0	6.428	8,8	535	0,7	0	0,0
Bayern	91.925	47.318	51,5	31.374	34,1	1.357	1,5	2.163	2,4	9.253	10,1	460	0,5	0	0,0
Berlin	19.152	10.434	54,5	5.526	28,9	604	3,2	407	2,1	2.022	10,6	159	0,8	0	0,0
Brandenburg	18.492	11.103	60,0	4.876	26,4	474	2,6	973	5,3	838	4,5	228	1,2	0	0,0
Bremen [1])	5.303	3.267	61,6	1.261	23,8	127	2,4	50	0,9	513	9,7	76	1,4	9	0,2
Hamburg	11.914	7.746	65,0	2.604	21,9	185	1,6	147	1,2	1.143	9,6	49	0,4	40	0,3
Hessen	37.812	21.288	56,3	10.651	28,2	1.427	3,8	711	1,9	3.422	9,1	313	0,8	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	16.643	10.461	62,9	4.020	24,2	460	2,8	691	4,2	704	4,2	297	1,8	10	0,1
Niedersachsen [1])	52.058	25.735	49,4	17.257	33,1	1.570	3,0	1.733	3,3	5.267	10,1	435	0,8	61	0,1
Nordrhein-Westfalen	111.046	61.510	55,4	32.038	28,9	2.718	2,4	2.179	2,0	11.893	10,7	708	0,6	0	0,0
Rheinland-Pfalz	26.938	13.918	51,7	8.997	33,4	639	2,4	625	2,3	2.532	9,4	227	0,8	0	0,0
Saarland	8.178	4.386	53,6	2.615	32,0	100	1,2	252	3,1	760	9,3	65	0,8	0	0,0
Sachsen	30.665	19.004	62,0	8.018	26,1	710	2,3	1.289	4,2	1.300	4,2	344	1,1	0	0,0
Sachsen-Anhalt	19.133	11.712	61,2	4.989	26,1	478	2,5	874	4,6	744	3,9	336	1,8	0	0,0
Schleswig-Holstein	18.769	8.937	47,6	6.360	33,9	489	2,6	720	3,8	1.916	10,2	320	1,7	27	0,1
Thüringen	18.780	11.759	62,6	4.818	25,7	468	2,5	715	3,8	673	3,6	347	1,8	0	0,0
Alte Länder	**434.747**	**234.092**	**53,8**	**133.536**	**30,7**	**10.606**	**2,4**	**10.061**	**2,3**	**43.127**	**9,9**	**3.188**	**0,7**	**137**	**0,0**
Neue Länder und Berlin	**122.865**	**74.473**	**60,6**	**32.247**	**26,2**	**3.194**	**2,6**	**4.949**	**4,0**	**6.281**	**5,1**	**1.711**	**1,4**	**10**	**0,0**
Bundesgebiet	**557.612**	**308.565**	**55,3**	**165.783**	**29,7**	**13.800**	**2,5**	**15.010**	**2,7**	**49.408**	**8,8**	**4.899**	**0,9**	**147**	**0,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 2, Seite 266. Die Neuabschlüsse für 2002 wurden nachträglich korrigiert.

[1]) Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 3: Veränderungen der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2003 gegenüber 2002 nach Ländern und Wirtschaftsbereichen

Land	Veränderung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge															
	Veränderung insgesamt		Davon													
			Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Baden-Württemberg	-1.778	-2,4	-716	-1,8	-486	2,3	-146	-6,8	147	11,0	-623	-8,8	46	9,4	0	0,0
Bayern	-3.390	-3,6	-1.114	-2,3	-2.021	-6,1	-71	-5,0	195	9,9	-380	-3,9	1	0,2	0	0,0
Berlin	-1.040	-5,2	-69	-0,7	-483	-8,0	-248	-29,1	-11	-2,6	-250	-11,0	21	15,2	0	0,0
Brandenburg	-84	-0,5	-36	-0,3	-200	-3,9	-29	-5,8	164	20,3	-35	-4,0	52	29,5	0	0,0
Bremen [1])	-231	-4,2	-16	-0,5	-189	-13,0	1	0,8	4	8,7	-33	-6,0	9	13,4	-7	-43,8
Hamburg	-301	-2,5	-152	-1,9	25	1,0	-68	-26,9	8	5,8	-139	-10,8	11	28,9	14	53,8
Hessen	-550	-1,4	-397	-1,8	-15	-0,1	109	8,3	69	10,7	-371	-9,8	55	21,3	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	-79	-0,5	396	3,9	-372	-8,5	65	16,5	-14	-2,0	-91	-11,4	-41	-12,1	-22	-68,8
Niedersachsen [1])	-1.306	-2,4	-86	-0,3	-691	-3,9	-59	-3,6	39	2,3	-445	-7,8	-52	-10,7	-12	-16,4
Nordrhein-Westfalen	-4.467	-3,9	-855	-1,4	-2.049	-6,0	-252	-8,5	-5	-0,2	-1.261	-9,6	-45	-6,0	0	0,0
Rheinland-Pfalz	-576	-2,1	-97	-0,7	-357	-3,8	-41	-6,0	50	8,7	-13	-0,5	-118	-34,2	0	0,0
Saarland	-178	-2,1	-55	-1,2	-118	-4,3	-32	-24,2	28	12,5	9	1,2	-10	-13,3	0	0,0
Sachsen	-460	-1,5	-250	-1,3	-68	-0,8	-133	-15,8	-10	-0,8	33	2,6	-32	-8,5	0	0,0
Sachsen-Anhalt	-124	-0,6	410	3,6	-710	-12,5	-96	-16,7	322	58,3	-142	-16,0	92	37,7	0	0,0
Schleswig-Holstein	98	0,5	241	2,8	-40	-0,6	-49	-9,1	34	5,0	-84	-4,2	4	1,3	-8	-22,9
Thüringen	-245	-1,3	-2	0,0	-331	-6,4	34	7,8	-1	-0,1	-21	-3,0	76	28,0	0	0,0
Alte Länder	**-12.679**	**-2,8**	**-3.247**	**-1,4**	**-5.941**	**-4,3**	**-608**	**-5,4**	**569**	**6,0**	**-3.340**	**-7,2**	**-99**	**-3,0**	**-13**	**-8,7**
Neue Länder und Berlin	**-2.032**	**-1,6**	**449**	**0,6**	**-2.164**	**-6,3**	**-407**	**-11,3**	**450**	**10,0**	**-506**	**-7,5**	**168**	**10,9**	**-22**	**-68,8**
Bundesgebiet	**-14.711**	**-2,6**	**-2.798**	**-0,9**	**-8.105**	**-4,7**	**-1.015**	**-6,9**	**1.019**	**7,3**	**-3.846**	**-7,2**	**69**	**1,4**	**-35**	**-19,2**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 3, Seite 267. Die Veränderungen von 2002 zu 2001 wurden nachträglich korrigiert.

[1]) Die Angaben für Bremen und Niedersachsen sind mit denen in Tabelle 1 nicht voll vergleichbar; vgl. Fußnoten 1 und 2 zu Tabelle 1

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Tabelle 4: Betriebliche und nichtbetriebliche Ausbildungsabschlüsse im Jahr 2003 nach Ländern

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2003															
	Insgesamt	Davon im Bereich:														
		Bund-Länder-Programme		JuSoPro Artikel 4		§ 242 (2) SGB III		Freie Förderung		Reha-Ausbildung § 102 SGB III		**außerbetrieblich insgesamt**		**betrieblich**	
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	**Anzahl**	**Anteil**	**Anzahl**	**Anteil**
Baden-Württemberg	**70.804**	0	0,0	0	0,0	988	1,4	19	0,0	2.315	3,3	**3.322**	**4,7**	**67.482**	**95,3**
Bayern	**91.925**	0	0,0	23	0,0	1.060	1,2	0	0,0	1.757	1,9	**2.840**	**3,1**	**89.085**	**96,9**
Berlin	**19.152**	1.904	9,9	208	1,1	2.521	13,2	12	0,1	405	2,1	**5.050**	**26,4**	**14.102**	**73,6**
Brandenburg	**18.492**	2.412	13,0	393	2,1	3.162	17,1	0	0,0	1.079	5,8	**7.046**	**38,1**	**11.446**	**61,9**
Bremen	**5.303**	0	0,0	55	1,0	266	5,0	2	0,0	106	2,0	**429**	**8,1**	**4.874**	**91,9**
Hamburg	**11.914**	200	1,7	0	0,0	354	3,0	0	0,0	188	1,6	**742**	**6,2**	**11.172**	**93,8**
Hessen	**37.812**	125	0,3	60	0,2	653	1,7	44	0,1	1.050	2,8	**1.932**	**5,1**	**35.880**	**94,9**
Mecklenburg-Vorpommern	**16.643**	2.207	13,3	315	1,9	2.403	14,4	24	0,1	437	2,6	**5.386**	**32,4**	**11.257**	**67,6**
Niedersachsen	**52.058**	0	0,0	34	0,1	1.582	3,0	7	0,0	1.479	2,8	**3.102**	**6,0**	**48.956**	**94,0**
Nordrhein-Westfalen	**111.046**	403	0,4	545	0,5	2.709	2,4	12	0,0	1.978	1,8	**5.647**	**5,1**	**105.399**	**94,9**
Rheinland-Pfalz	**26.938**	0	0,0	59	0,2	557	2,1	14	0,1	784	2,9	**1.414**	**5,2**	**25.524**	**94,8**
Saarland	**8.178**	0	0,0	14	0,2	171	2,1	0	0,0	280	3,4	**465**	**5,7**	**7.713**	**94,3**
Sachsen	**30.665**	2.956	9,6	447	1,5	4.718	15,4	49	0,2	441	1,4	**8.611**	**28,1**	**22.054**	**71,9**
Sachsen-Anhalt	**19.133**	2.808	14,7	71	0,4	3.177	16,6	3	0,0	1.133	5,9	**7.192**	**37,6**	**11.941**	**62,4**
Schleswig-Holstein	**18.769**	0	0,0	47	0,3	764	4,1	0	0,0	304	1,6	**1.115**	**5,9**	**17.654**	**94,1**
Thüringen	**18.780**	1.737	9,2	245	1,3	2.888	15,4	8	0,0	1.198	6,4	**6.076**	**32,4**	**12.704**	**67,6**
Alte Länder	**434.747**	**728**	**0,2**	**837**	**0,2**	**9.104**	**2,1**	**98**	**0,0**	**10.241**	**2,4**	**21.008**	**4,8**	**413.739**	**95,2**
Neue Länder und Berlin	**122.865**	**14.024**	**11,4**	**1.679**	**1,4**	**18.869**	**15,4**	**96**	**0,1**	**4.693**	**3,8**	**39.361**	**32,0**	**83.504**	**68,0**
Bundesgebiet	**557.612**	**14.752**	**2,6**	**2.516**	**0,5**	**27.973**	**5,0**	**194**	**0,0**	**14.934**	**2,7**	**60.369**	**10,8**	**497.243**	**89,2**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 4, Seite 268

Bund-Länder-Programme: Ausbildungsplatzprogramme Ost; ergänzende Maßnahmen der Länder. Für die alten Länder werden z.T. Sollzahlen ausgewiesen.
Länderprogramm NRW: Wegen fehlender Angaben wurde behelfsweise der 2002-er Wert übernommen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Angaben der Länder

Tabelle 5: Veränderungen in der Zahl der betrieblichen und nichtbetrieblichen Ausbildungsabschlüsse von 2002 und 2003

Land	Veränderung der Zahl der Neuabschlüsse 2003 gegenüber 2002 mit Stichtag 30. September															
	Insgesamt		Bund-Länder-Programme		JuSoPro Artikel 4		§ 242 (2) SGB III		Freie Förderung		Reha-Ausbildung § 102 SGB III		**außerbetrieblich insgesamt**		**betrieblich**	
	abs.	**in %**	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	**abs.**	**in %**	**abs.**	**in %**
Baden-Württemberg	**-1.778**	**2,4**	0	0,0	0	0,0	-228	-18,8	7	58,3	414	21,8	**193**	**6,2**	**-1.971**	**2,8**
Bayern	**-3.390**	**-3,6**	0	0,0	-39	0,0	67	6,7	0	0,0	-108	-5,8	**-80**	**-2,7**	**-3.310**	**-3,6**
Berlin	**-1.040**	**-5,2**	345	22,1	-57	-21,5	313	14,2	3	33,3	-123	-23,3	**481**	**10,5**	**-1.521**	**-9,7**
Brandenburg	**-84**	**-0,5**	334	16,1	-38	-8,8	-309	-8,9	-7	-100,0	314	41,0	**294**	**4,4**	**-378**	**-3,2**
Bremen	**-231**	**-4,2**	0	0,0	-10	0,0	-19	-6,7	0	0,0	14	15,2	**-15**	**-3,4**	**-216**	**-4,2**
Hamburg	**-301**	**-2,5**	-22	0,0	0	0,0	-54	-13,2	0	0,0	5	2,7	**-71**	**-8,7**	**-230**	**-2,0**
Hessen	**-550**	**-1,4**	-16	0,0	-47	0,0	-147	-18,4	14	46,7	76	7,8	**-120**	**-5,8**	**-430**	**-1,2**
Mecklenburg-Vorpommern	**-79**	**-0,5**	594	36,8	31	0,0	-326	-11,9	-4	-14,3	147	50,7	**442**	**8,9**	**-521**	**-4,4**
Niedersachsen	**-1.306**	**-2,4**	0	0,0	-94	0,0	-223	-12,4	-106	-93,8	38	2,6	**-385**	**-11,0**	**-921**	**-1,8**
Nordrhein-Westfalen	**-4.467**	**-3,9**	0	0,0	208	0,0	-656	-19,5	-16	-57,1	187	10,4	**-277**	**-4,7**	**-4.190**	**-3,8**
Rheinland-Pfalz	**-576**	**-2,1**	0	0,0	46	0,0	-223	-28,6	-22	-61,1	106	15,6	**-93**	**-6,2**	**-483**	**-1,9**
Saarland	**-178**	**-2,1**	0	0,0	14	0,0	-78	-31,3	0	0,0	65	30,2	**1**	**0,2**	**-179**	**-2,3**
Sachsen	**-460**	**-1,5**	-7	-0,2	-10	-2,2	-19	-0,4	-319	-86,7	-137	-23,7	**-492**	**-5,4**	**32**	**0,1**
Sachsen-Anhalt	**-124**	**-0,6**	14	0,5	-74	0,0	247	8,4	-14	-82,4	6	0,5	**179**	**2,6**	**-303**	**-2,5**
Schleswig-Holstein	**98**	**0,5**	0	0,0	12	0,0	87	12,9	0	0,0	60	24,6	**159**	**16,6**	**-61**	**-0,3**
Thüringen	**-245**	**-1,3**	221	14,6	22	9,9	-129	-4,3	-9	-52,9	249	26,2	**354**	**6,2**	**-599**	**-4,5**
Alte Länder	**-12.679**	**-2,8**	**-38**	**0,0**	**90**	**0,0**	**-1.474**	**-13,9**	**-123**	**-55,7**	**857**	**9,1**	**-688**	**-3,2**	**-11.991**	**-2,8**
Neue Länder und Berlin	**-2.032**	**-1,6**	**1.501**	**12,0**	**-126**	**-7,0**	**-223**	**-1,2**	**-350**	**-78,5**	**456**	**10,8**	**1.258**	**3,3**	**-3.290**	**-3,8**
Bundesgebiet	**-14.711**	**-2,6**	**1.463**	**11,0**	**-36**	**-1,4**	**-1.697**	**-5,7**	**-473**	**-70,9**	**1.313**	**9,6**	**570**	**1,0**	**-15.281**	**-3,0**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 5, Seite 269

Bund-Länder-Programme: Ausbildungsplatzprogramme Ost; ergänzende Maßnahmen der Länder. Für die alten Länder werden z.T. Sollzahlen ausgewiesen.
Länderprogramm NRW: Wegen fehlender Angaben wurde behelfsweise der 2003-er Wert anhand der Zahl des Jahres 2002 bestimmt.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Angaben der Länder

Tabelle 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen im Bundesgebiet in 1992, 2002 und 2003

Berufs-kenn-ziffer	Berufsgruppe	1992	2002	2003	Veränderung		
					2003 zu 1992	2003 zu 2002	2003 zu 2002 in Prozent
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/-in	26.734	20.949	24.199	-2.535	3.250	15,5
6600	Verkäufer/-in	10.995	14.749	15.113	4.118	364	2,5
31..	Energieelektroniker/-in Anlagentechnik, Energieelektroniker-in Betriebstechnik, Elektroinstallateur/-in	24.868	17.903	19.021	-5.847	1.118	6,2
7851	Industriekaufmann/-frau	24.119	19.133	18.537	-5.582	-596	-3,1
9010	Friseur/-in	18.262	17.033	16.219	-2.043	-814	-4,8
6711	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	20.235	15.031	14.345	-5.890	-686	-4,6
7803	Bürokaufmann/-frau IH/HW	27.147	24.291	24.138	-3.009	-153	-0,6
2730	Industriemechaniker/-in Maschinen- und Systemtechnik	7.811	5.320	5.168	-2.643	-152	-2,9
6910	Bankkaufmann/-frau und Sparkassenkaufmann/-frau	26.622	15.065	13.127	-13.495	-1.938	-12,9
6720	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	31.337	29.193	29.067	-2.270	-126	-0,4
5101	Maler/-in und Lackierer/-in	11.719	14.358	13.204	1.485	-1.154	-8,0
2671	Gas- und Wasserinstallateur/-in	9.492	6.526	1.817	-7.675	-4.709	-72,2
2921	Werkzeugmechaniker/-in Stanz- und Umformtechnik	3.226	5.208	6.025	2.799	817	15,7
5010	Tischler/-in	14.311	11.009	10.152	-4.159	-857	-7,8
6410	Technische(r) Zeichner/-in	3.448	2.513	2.479	-969	-34	-1,4
6611	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	6.900	11.212	11.174	4.274	-38	-0,3
4010	Fleischer/-in	2.549	3.014	3.099	550	85	2,8
3910	Bäcker/-in	5.446	5.935	6.009	563	74	1,2
2740	Industriemechaniker/-in Betriebstechnik	8.745	4.898	4.854	-3.891	-44	-0,9
7803	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	5.479	11.865	12.178	6.699	313	2,6
2540	Metallbauer/-in	6.124	8.338	8.292	2.168	-46	-0,6
4110	Koch/Köchin	9.966	15.946	16.717	6.751	771	4,8
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	6.808	4.393	8.784	1.976	4.391	100,0
3151	Radio- und Fernsehtechniker/-in, Informationselektroniker/-in	2.819	1.331	1.268	-1.551	-63	-4,7
6420	Bauzeichner/-in	5.668	2.434	2.114	-3.554	-320	-13,1
2760	Industriemechaniker/-in Produktionstechnik	2.061	1.881	1.888	-173	7	0,4
2821	Landmaschinenmechaniker/-in	1.441	1.798	2.341	900	543	30,2
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	33.466	27.559	21.366	-12.100	-6.193	-22,5
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	1.576	2.746	4.453	2.877	1.707	62,2
* 1	Rest: Gewerbl./industrielle Berufe in Industrie und Handel	44.524	44.820	43.760	-764	-1.060	-2,4
* 1	Rest: Kaufmännische/sonst. Berufe in Industrie und Handel	30.185	39.655	39.641	9.456	-14	0,0
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte(r)	9.907	9.364	9.200	-707	-164	-1,8
7541	Steuerfachangestellte(r)	10.776	8.314	7.442	-3.334	-872	-10,5
8561	Arzthelfer/-in	20.605	16.635	15.472	-5.133	-1.163	-7,0
8562	Zahnmedizinische Berufe	15.747	14.289	13.839	-1.908	-450	-3,1
9212	Hauswirtschafter/-in im städtischen Bereich	3.605	2.345	2.438	-1.167	93	4,0
6851	Pharmazeutisch-kaufmännische(r) Angestellte(r)	5.170	3.125	1.921	-3.249	-1.204	-38,5
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschafter/-in)	11.355	12.292	12.895	1.540	603	4,9
9212	Hauswirtschafter/-in im ländlichen Bereich	709	154	288	-421	134	87,0
31..	Kommunikationselektroniker/-in	3.356	1.445	994	-2.362	-451	-31,2
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	1.393	1.089	996	-397	-93	-8,5
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst 1)	4.985	623	652	-4.333	29	4,7
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	13.332	11.754	10.668	-2.664	-1.086	-9,2
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	1.201	1.283	1.541	340	258	20,1
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe IH/HW	4.566	2.907	3.108	-1.458	201	6,9
8563	Tierarzthelfer/-in	897	1.527	1.954	1.057	427	28,0
* 8	Stufenausbildung in der Bauwirtschaft/-gewerbe	30.924	18.368	17.153	-13.771	-1.215	-6,6
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	16.541	24.310	24.589	8.048	279	1,1
	Behindertenausbildungsberufe nach §48 BBIG und §42b HwO	6.063	13.127	13.697	7.634	570	4,3
* 10	Neue IT-Berufe	.	16.391	14.407	.	-1.984	-12,1
* 11	Neue Medienberufe	.	6.875	6.283	.	-592	-8,6
	Bundesgebiet	**595.215**	**572.323**	**560.086**	**-35.129**	**-14.711**	**-2,6**

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen

[1]) Einschließlich Schiffsmechaniker/-in

Die zusammengefaßten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):
* 1: Alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe, die nicht bereits ausgewiesen sind.
* 2: 0110, 0120, 0510 * 3: 6240 * 4: 7160 *5: 7870
* 6: 9350, 4653 * 7: 4920, 3513, 3511 * 8: 4410, 4823, 4822 *9: 9140, 9120
*10: 3146, 7746, 7748, 7746 *11: 1710, 1721, 1722, 1761, 6340, 6341, 7034, 8232, 8234, 8353, 8354, 8356

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2003

Tabelle 7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den alten Ländern in 1992, 2002 und 2003

Berufs-kenn-ziffer	Berufsgruppe	1992	2002	2003	Veränderung		
					2003 zu1992	2003 zu 2002	2003 zu 2002 in Prozent
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/-in	23.220	17.006	19.544	-3.676	2.538	14,9
6600	Verkäufer/-in	8.593	9.835	10.464	1.871	629	6,4
31..	Energieelektroniker/-in Anlagentechnik, Energieelektroniker-in Betriebstechnik, Elektroinstallateur/-in	20.643	15.041	15.933	-4.710	892	5,9
7851	Industriekaufmann/-frau	22.347	17.605	16.960	-5.387	-645	-3,7
9010	Friseur/-in	15.407	13.651	12.946	-2.461	-705	-5,2
6711	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	18.345	13.333	12.871	-5.474	-462	-3,5
7803	Bürokaufmann/-frau IH/HW	21.781	19.284	19.135	-2.646	-149	-0,8
2730	Industriemechaniker/-in Maschinen- und Systemtechnik	7.258	4.878	4.723	-2.535	-155	-3,2
6910	Bankkaufmann/-frau und Sparkassenkaufmann/-frau	22.669	13.410	11.654	-11.015	-1.756	-13,1
6720	Kaufmann/frau im Einzelhandel	24.390	22.137	21.564	-2.826	-573	-2,6
5101	Maler/-in und Lackierer/-in	8.714	10.774	10.086	1.372	-688	-6,4
2671	Gas- und Wasserinstallateur/-in	6.817	5.487	1.599	-5.218	-3.888	-70,9
2921	Werkzeugmechaniker/-in Stanz- und Umformtechnik	2.973	4.761	5.567	2.594	806	16,9
5010	Tischler/-in	12.173	8.687	8.152	-4.021	-535	-6,2
6410	Technische(r) Zeichner/-in	3.203	2.323	2.282	-921	-41	-1,8
6611	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	5.640	9.065	9.179	3.539	114	1,3
4010	Fleischer/-in	2.077	2.432	2.541	464	109	4,5
3910	Bäcker/-in	4.354	4.711	4.957	603	246	5,2
2740	Industriemechaniker/-in Betriebstechnik	6.632	3.765	3.790	-2.842	25	0,7
7803	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	4.223	8.668	9.031	4.808	363	4,2
2540	Metallbauer/-in	5.142	6.432	6.529	1.387	97	1,5
4110	Koch/Köchin	6.409	9.724	10.153	3.744	429	4,4
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	4.944	3.716	7.527	2.583	3.811	102,6
3151	Radio- und Fernsehtechniker/-in, Informationselektroniker/-in	2.698	1.225	1.123	-1.575	-102	-8,3
6420	Bauzeichner/-in	5.123	2.151	1.874	-3.249	-277	-12,9
2760	Industriemechaniker/-in Produktionstechnik	1.693	1.593	1.590	-103	-3	-0,2
2821	Landmaschinenmechaniker/-in	1.368	1.518	2.014	646	496	32,7
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	28.800	22.701	17.552	-11.248	-5.149	-22,7
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	989	1.917	3.512	2.523	1.595	83,2
* 1	Rest: Gewerbl./industrielle Berufe in Industrie und Handel	37.437	33.154	32.161	-5.276	-993	-3,0
* 1	Rest: Kaufmännische/sonst. Berufe in Industrie und Handel	25.881	31.526	31.225	5.344	-301	-1,0
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte(r)	8.653	7.830	7.739	-914	-91	-1,2
7541	Steuerfachangestellte(r)	9.406	7.159	6.386	-3.020	-773	-10,8
8561	Arzthelfer/-in	18.660	14.873	13.803	-4.857	-1.070	-7,2
8562	Zahnmedizinische Berufe	12.380	12.470	12.152	-228	-318	-2,6
9212	Hauswirtschafter/-in im städtischen Bereich	1.912	1.729	1.727	-185	-2	-0,1
6851	Pharmazeutisch-kaufmännische(r) Angestellte(r)	4.464	2.813	1.717	-2.747	-1.096	-39,0
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschafter/-in)	9.313	8.392	8.776	-537	384	4,6
9212	Hauswirtschafter/-in im ländlichen Bereich	462	151	284	-178	133	88,1
31..	Kommunikationselektroniker/-in	2.382	1.179	893	-1.489	-286	-24,3
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	1.083	738	643	-440	-95	-12,9
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst [1])	3.829	405	455	-3.374	50	12,3
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	10.663	9.046	8.373	-2.290	-673	-7,4
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	1.001	969	1.142	141	173	17,9
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe IH/HW	4.026	2.109	2.302	-1.724	193	9,2
8563	Tierarzthelfer/-in	812	1.322	1.641	829	319	24,1
* 8	Stufenausbildung in der Bauwirtschaft/-gewerbe	17.712	11.959	11.255	-6.457	-704	-5,9
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	12.283	15.568	15.722	3.439	154	1,0
	Behindertenausbildungsberufe nach §48 BBIG und §42b HwO	3.970	7.043	7.071	3.101	28	0,4
* 10	Neue IT-Berufe	.	13.702	12.034	.	-1.668	-12,2
* 11	Neue Medienberufe	.	5.459	4.868	.	-591	-10,8
	Alte Länder insgesamt	**484.954**	**447.426**	**437.221**	**-50.207**	**-12.679**	**-2,8**

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen

[1]) Einschließlich Schiffsmechaniker/-in

Die zusammengefaßten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):
* 1: Alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe, die nicht bereits ausgewiesen sind.
* 2: 0110, 0120, 0510 * 3: 6240 * 4: 7160 * 5: 7870
* 6: 9350, 4653 * 7: 4920, 3513, 3511 * 8: 4410, 4823, 4822 * 9: 9140, 9120
*10: 3146, 7746, 7748, 7746 *11: 1710, 1721, 1722, 1761, 6340, 6341, 7034, 8232, 8234, 8353, 8354, 8356

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2003

Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Ausbildungsberufen und ausgewählten Berufsgruppen in den neuen Ländern und Berlin in 1992, 2002 und 2003

Berufs-kenn-ziffer	Berufsgruppe	1992	2002	2003	Veränderung		
					2003 zu1992	2003 zu 2002	2003 zu 2002 in Prozent
2810	Kraftfahrzeugmechaniker/-in	3.514	3.943	4.655	1.141	712	18,1
6600	Verkäufer/-in	2.402	4.914	4.649	2.247	-265	-5,4
31..	Energieelektroniker/-in Anlagentechnik, Energieelektroniker-in Betriebstechnik, Elektroinstallateur/-in	4.225	2.862	3.088	-1.137	226	7,9
7851	Industriekaufmann/-frau	1.772	1.528	1.577	-195	49	3,2
9010	Friseur/-in	2.855	3.382	3.273	418	-109	-3,2
6711	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	1.890	1.698	1.474	-416	-224	-13,2
7803	Bürokaufmann/-frau IH/HW	5.366	5.007	5.003	-363	-4	-0,1
2730	Industriemechaniker/-in Maschinen- und Systemtechnik	553	442	445	-108	3	0,7
6910	Bankkaufmann/-frau und Sparkassenkaufmann/-frau	3.953	1.655	1.473	-2.480	-182	-11,0
6720	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	6.947	7.056	7.503	556	447	6,3
5101	Maler/-in und Lackierer/-in	3.005	3.584	3.118	113	-466	-13,0
2671	Gas- und Wasserinstallateur/-in	2.675	1.039	218	-2.457	-821	-79,0
2921	Werkzeugmechaniker/-in Stanz- und Umformtechnik	253	447	458	205	11	2,5
5010	Tischler/-in	2.138	2.322	2.000	-138	-322	-13,9
6410	Technische(r) Zeichner/-in	245	190	197	-48	7	3,7
6611	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	1.260	2.147	1.995	735	-152	-7,1
4010	Fleischer/-in	472	582	558	86	-24	-4,1
3910	Bäcker/-in	1.092	1.224	1.052	-40	-172	-14,1
2740	Industriemechaniker/-in Betriebstechnik	2.113	1.133	1.064	-1.049	-69	-6,1
7803	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	1.256	3.197	3.147	1.891	-50	-1,6
2540	Metallbauer/-in	982	1.906	1.763	781	-143	-7,5
4110	Koch/Köchin	3.557	6.222	6.564	3.007	342	5,5
2680	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	1.864	677	1.257	-607	580	85,7
3151	Radio- und Fernsehtechniker/-in, Informationselektroniker/-in	121	106	145	24	39	36,8
6420	Bauzeichner/-in	545	283	240	-305	-43	-15,2
2760	Industriemechaniker/-in Produktionstechnik	368	288	298	-70	10	3,5
2821	Landmaschinenmechaniker/-in	73	280	327	254	47	16,8
* 1	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	4.666	4.858	3.814	-852	-1.044	-21,5
* 1	Sonstige Auszubildende im Handwerk	587	829	941	354	112	13,5
* 1	Rest: Gewerbl./industrielle Berufe in Industrie und Handel	7.087	11.666	11.599	4.512	-67	-0,6
* 1	Rest: Kaufmännische/sonst. Berufe in Industrie und Handel	4.304	8.129	8.416	4.112	287	3,5
786.	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte(r)	1.254	1.534	1.461	207	-73	-4,8
7541	Steuerfachangestellte(r)	1.370	1.155	1.056	-314	-99	-8,6
8561	Arzthelfer/-in	1.945	1.762	1.669	-276	-93	-5,3
8562	Zahnmedizinische Berufe	3.367	1.819	1.687	-1.680	-132	-7,3
9212	Hauswirtschafter/-in im städtischen Bereich	1.693	616	711	-982	95	15,4
6851	Pharmazeutisch-kaufmännische(r) Angestellte(r)	706	312	204	-502	-108	-34,6
* 2	Landwirtschaftliche Berufe (ohne Hauswirtschafter/-in)	2.042	3.900	4.119	2.077	219	5,6
9212	Hauswirtschafter/-in im ländlichen Bereich	247	3	4	-243	1	33,3
31..	Kommunikationselektroniker/-in	974	266	101	-873	-165	-62,0
* 3	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	310	351	353	43	2	0,6
* 4	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst [1])	1.156	218	197	-959	-21	-9,6
* 5	Verwaltungs-/Büroberufe im öffentlichen Dienst	2.669	2.708	2.295	-374	-413	-15,3
* 6	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	200	314	399	199	85	27,1
* 7	Textilherstellende und -verarbeitende Berufe IH/HW	540	798	806	266	8	1,0
8563	Tierarzthelfer/-in	85	205	313	228	108	52,7
* 8	Stufenausbildung in der Bauwirtschaft/-gewerbe	13.212	6.409	5.898	-7.314	-511	-8,0
* 9	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	4.258	8.742	8.867	4.609	125	1,4
	Behindertenausbildungsberufe nach §48 BBIG und §42b HwO	2.093	6.084	6.626	4.533	542	8,9
* 10	Neue IT-Berufe	.	2.689	2.373	.	-316	-11,8
* 11	Neue Medienberufe	.	1.416	1.415	.	-1	-0,1
	Neue Länder und Berlin insgesamt	**110.261**	**124.897**	**122.865**	**12.604**	**-2.032**	**-1,6**

Es werden nur die aktuellen Berufsbezeichnungen ausgewiesen

[1]) Einschließlich Schiffsmechaniker/-in

Die zusammengefaßten Kategorien bestehen u. a. aus folgenden Ausbildungsberufen (Berufsklassen StaBA):

* 1: Alle restlichen gewerblich/industriellen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsberufe, die nicht bereits ausgewiesen sind.
* 2: 0110, 0120, 0510 * 3: 6240 * 4: 7160 * 5: 7870
* 6: 9350, 4653 * 7: 4920, 3513, 3511 * 8: 4410, 4823, 4822 * 9: 9140, 9120
*10: 3146, 7746, 7748, 7746 *11: 1710, 1721, 1722, 1761, 6340, 6341, 7034, 8232, 8234, 8353, 8354, 8356

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2003

Tabelle 9: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2003 zu 2002 in ausgewählten Berufen im Bundesgebiet

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2002		2003		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Anlagenmechaniker / -in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (HW)	0	0,0	7.503	1,3	7.503	.
Anlagenmechaniker / -in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (IH)	0	0,0	29	0,0	29	.
Automobilkaufmann / -frau (HW)	1.006	0,2	977	0,2	-29	-2,9
Automobilkaufmann / -frau (IH)	2.718	0,5	2.599	0,5	-119	-4,4
Bauten- und Objektbeschichter / -in (Stufenausbildung)	0	0,0	267	0,0	267	.
Bestattungsfachkraft (HW)	0	0,0	41	0,0	41	.
Bestattungsfachkraft (IH)	0	0,0	6	0,0	6	.
Bestattungsfachkraft (ÖD)	0	0,0	0	0,0	0	.
Bodenleger / -in (HW)	116	0,0	218	0,0	102	87,9
Bodenleger / -in (IH)	4	0,0	9	0,0	5	125,0
Elektroniker / -in FR Automatisierungstechnik (HW)	0	0,0	86	0,0	86	.
Elektroniker / -in für Automatisierungstechnik (IH)	0	0,0	920	0,2	920	.
Elektroniker / -in FR Energie- und Gebäudetechnik	0	0,0	5.231	0,9	5.231	.
Elektroniker / -in FR Informations- und Telekommunikationstechnik	0	0,0	168	0,0	168	.
Elektroniker / -in für Betriebstechnik	0	0,0	1.787	0,3	1.787	.
Elektroniker / -in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	0	0,0	26	0,0	26	.
Elektroniker / -in für Geräte und Systeme	0	0,0	755	0,1	755	.
Elektroniker / -in für luftfahrttechnische Systeme	0	0,0	35	0,0	35	.
Elektroniker / -in für Maschinen- und Antriebstechnik (HW)	0	0,0	310	0,1	310	.
Elektroniker / -in für Maschinen- und Antriebstechnik (IH)	0	0,0	54	0,0	54	.
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (IH)	86	0,0	104	0,0	18	20,9
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (ÖD)	422	0,1	434	0,1	12	2,8
Fachinformatiker / -in (IH)	8.293	1,4	7.430	1,3	-863	-10,4
Fachkraft für Abwassertechnik (IH)	61	0,0	113	0,0	52	85,2
Fachkraft für Abwassertechnik (ÖD)	247	0,0	297	0,1	50	20,2
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (IH)	59	0,0	110	0,0	51	86,4
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (ÖD)	37	0,0	45	0,0	8	21,6
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (IH)	22	0,0	46	0,0	24	109,1
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (ÖD)	0	0,0	7	0,0	7	.
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	114	0,0	492	0,1	378	331,6
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	778	0,1	893	0,2	115	14,8
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (IH)	32	0,0	75	0,0	43	134,4
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (ÖD)	53	0,0	59	0,0	6	11,3
Fachkraft im Fahrbetrieb	0	0,0	17	0,0	17	.
Fachmann / -frau für Systemgastronomie	1.096	0,2	1.295	0,2	199	18,2
Fahrzeuginnenausstatter / -in	0	0,0	54	0,0	54	.
Fahrzeuglackierer / -in (HW)	0	0,0	1.849	0,3	1.849	.
Fahrzeuglackierer / -in (IH)	0	0,0	117	0,0	117	.
Film- und Videoeditor / -in	35	0,0	42	0,0	7	20,9
Fotomedienlaborant / -in	153	0,0	130	0,0	-23	-15,0
Informatikkaufmann / -frau	2.327	0,4	1.808	0,3	-519	-22,3
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	3.171	0,6	2.826	0,5	-345	-10,9
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann / -frau	2.600	0,5	2.297	0,4	-303	-11,7
Investmentfondskaufmann / -frau	0	0,0	36	0,0	36	.
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker / -in (HW)	0	0,0	1.341	0,2	1.341	.
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker / -in (IH)	0	0,0	53	0,0	53	.
Kaufmann / -frau für audiovisuelle Medien	329	0,1	308	0,1	-21	-6,4
Kaufmann / -frau für Verkehrsservice	559	0,1	634	0,1	75	13,4
Kaufmann / -frau im Gesundheitswesen	660	0,1	728	0,1	68	10,3
Konditor / -in	0	0,0	1.798	0,3	1.798	.
Kosmetiker / -in (IH)	0	0,0	72	0,0	72	.
Kosmetiker / -in (HW)	0	0,0	290	0,1	290	.
Kraftfahrzeugmechatroniker / -in (HW)	0	0,0	15.273	2,7	15.273	.
Kraftfahrzeugmechatroniker / -in (IH)	0	0,0	823	0,1	823	.
Maskenbildner / -in (HW)	0	0,0	3	0,0	3	.
Maskenbildner / -in (IH)	25	0,0	47	0,0	22	88,0
Mechaniker / -in für Karosserieinstandhaltungstechnik	0	0,0	182	0,0	182	.
Mechaniker / -in für Landmaschinentechnik (IH)	0	0,0	50	0,0	50	.
Mechatroniker / -in (HW)	112	0,0	123	0,0	11	9,8
Mechatroniker / -in (IH)	5.428	0,9	5.701	1,0	273	5,0
Mediengestalter/-in Bild und Ton	660	0,1	621	0,1	-39	-5,9
Mediengestalter/-in für Digital- und Printm. (HW)	97	0,0	84	0,0	-13	-13,4
Mediengestalter/-in für Digital- und Printm. (IH)	4.315	0,8	3.667	0,7	-648	-15,0
Mikrotechnologe / -in	224	0,0	197	0,0	-27	-12,1
Reiseverkehrskaufmann / -frau	3.146	0,5	2.728	0,5	-418	-13,3
Speditionskaufmann / -frau	4.803	0,8	4.961	0,9	158	3,3
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	954	0,2	1.065	0,2	111	11,6
Systemelektroniker / -in (HW)	0	0,0	105	0,0	105	.

noch Tabelle 9: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2003 zu 2002 in ausgewählten Berufen im Bundesgebiet

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2002		2003		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Systeminformatiker / -in (IH)	0	0,0	46	0,0	46	.
Tierpfleger / -in	0	0,0	420	0,1	420	.
Veranstaltungskaufmann/-frau	846	0,1	1.149	0,2	303	35,8
Versicherungskaufmann / -frau	5.648	1,0	5.243	0,9	-405	-7,2
Zweiradmechaniker / -in (HW)	0	0,0	612	0,1	612	.
Zweiradmechaniker / -in (IH)	0	0,0	48	0,0	48	.
Ausgewählte Berufe insgesamt:	**51.236**	**9,0**	**89.969**	**16,1**	**38.733**	**75,6**
Alle Berufe	**572.323**	**100,0**	**557.612**	**100,0**	**-14.711**	**-2,6**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2003

Tabelle 10: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2003 zu 2002 in ausgewählten Berufen in den alten Ländern

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2002		2003		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Anlagenmechaniker / -in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (HW)	0	0,0	6.398	1,5	6.398	.
Anlagenmechaniker / -in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (IH)	0	0,0	22	0,0	22	.
Automobilkaufmann / -frau (HW)	775	0,2	727	0,2	-48	-6,2
Automobilkaufmann / -frau (IH)	2.352	0,5	2.267	0,5	-85	-3,6
Bauten- und Objektbeschichter / -in (Stufenausbildung)	0	0,0	156	0,0	156	.
Bestattungsfachkraft (HW)	0	0,0	32	0,0	32	.
Bestattungsfachkraft (IH)	0	0,0	6	0,0	6	.
Bestattungsfachkraft (ÖD)	0	0,0	0	0,0	0	.
Bodenleger / -in (HW)	43	0,0	99	0,0	56	130,2
Bodenleger / -in (IH)	3	0,0	8	0,0	5	166,7
Elektroniker / -in FR Automatisierungstechnik (HW)	0	0,0	81	0,0	81	.
Elektroniker / -in für Automatisierungstechnik (IH)	0	0,0	794	0,2	794	.
Elektroniker / -in FR Energie- und Gebäudetechnik	0	0,0	4.158	1,0	4.158	.
Elektroniker / -in FR Informations- und Telekommunikationstechnik	0	0,0	115	0,0	115	.
Elektroniker / -in für Betriebstechnik	0	0,0	1.265	0,3	1.265	.
Elektroniker / -in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	0	0,0	18	0,0	18	.
Elektroniker / -in für Geräte und Systeme	0	0,0	597	0,1	597	.
Elektroniker / -in für luftfahrttechnische Systeme	0	0,0	35	0,0	35	.
Elektroniker / -in für Maschinen- und Antriebstechnik (HW)	0	0,0	183	0,0	183	.
Elektroniker / -in für Maschinen- und Antriebstechnik (IH)	0	0,0	40	0,0	40	.
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (IH)	40	0,0	63	0,0	23	57,5
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (ÖD)	263	0,1	265	0,1	2	0,8
Fachinformatiker / -in (IH)	7.301	1,6	6.515	1,5	-786	-10,8
Fachkraft für Abwassertechnik (IH)	10	0,0	30	0,0	20	200,0
Fachkraft für Abwassertechnik (ÖD)	218	0,0	264	0,1	46	21,1
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (IH)	23	0,0	46	0,0	23	100,0
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (ÖD)	30	0,0	40	0,0	10	33,3
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (IH)	16	0,0	33	0,0	17	106,3
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (ÖD)	0	0,0	6	0,0	6	.
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	63	0,0	345	0,1	282	447,6
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	625	0,1	694	0,2	69	11,0
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (IH)	8	0,0	26	0,0	18	225,0
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (ÖD)	43	0,0	48	0,0	5	11,6
Fachkraft im Fahrbetrieb	0	0,0	12	0,0	12	.
Fachmann / -frau für Systemgastronomie	901	0,2	1.101	0,3	200	22,2
Fahrzeuginnenausstatter / -in	0	0,0	54	0,0	54	.
Fahrzeuglackierer / -in (HW)	0	0,0	1.399	0,3	1.399	.
Fahrzeuglackierer / -in (IH)	0	0,0	109	0,0	109	.
Film- und Videoeditor / -in	18	0,0	16	0,0	-2	-11,1
Fotomedienlaborant / -in	133	0,0	107	0,0	-26	-19,5
Informatikkaufmann / -frau	1.963	0,4	1.491	0,3	-472	-24,0
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	2.341	0,5	2.105	0,5	-236	-10,1
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann / -frau	2.097	0,5	1.891	0,4	-206	-9,8
Investmentfondskaufmann / -frau	0	0,0	36	0,0	36	.
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker / -in (HW)	0	0,0	1.028	0,2	1.028	.
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker / -in (IH)	0	0,0	48	0,0	48	.
Kaufmann / Kauffrau für audiovisuelle Medien	262	0,1	239	0,1	-23	-8,8
Kaufmann / -frau für Verkehrsservice	390	0,1	451	0,1	61	15,6
Kaufmann / -frau im Gesundheitswesen	505	0,1	526	0,1	21	4,2
Konditor / -in	0	0,0	1.588	0,4	1.588	.
Kosmetiker / -in (IH)	0	0,0	59	0,0	59	.
Kosmetiker / -in (HW)	0	0,0	126	0,0	126	.
Kraftfahrzeugmechatroniker / -in (HW)	0	0,0	11.859	2,7	11.859	.
Kraftfahrzeugmechatroniker / -in (IH)	0	0,0	706	0,2	706	.
Maskenbildner / Maskenbildnerin (HW)	0	0,0	3	0,0	3	.
Maskenbildner / -in (IH)	23	0,0	41	0,0	18	78,3
Mechaniker / -in für Karosserieinstandhaltungstechnik	0	0,0	108	0,0	108	.
Mechaniker / -in für Landmaschinentechnik (IH)	0	0,0	23	0,0	23	.
Mechatroniker / -in (HW)	85	0,0	85	0,0	0	0,0
Mechatroniker / -in (IH)	4.318	1,0	4.446	1,0	128	3,0
Mediengestalter/-in Bild und Ton	459	0,1	447	0,1	-12	-2,6
Mediengestalter/-in für Digital- und Printm. (HW)	53	0,0	41	0,0	-12	-22,6
Mediengestalter/-in für Digital- und Printm. (IH)	3.606	0,8	2.996	0,7	-610	-16,9
Mikrotechnologe / -in	87	0,0	80	0,0	-7	-8,0
Reiseverkehrskaufmann / -frau	2.640	0,6	2.277	0,5	-363	-13,8
Speditionskaufmann / -frau	4.327	1,0	4.421	1,0	94	2,2
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	665	0,1	755	0,2	90	13,5
Systemelektroniker / -in (HW)	0	0,0	89	0,0	89	.
Systeminformatiker / -in (IH)	0	0,0	32	0,0	32	.

noch Tabelle 10: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2003 zu 2002 in ausgewählten Berufen in den alten Ländern

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2002		2003		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Tierpfleger / -in	0	0,0	311	0,1	311	.
Veranstaltungskaufmann/-frau	639	0,1	845	0,2	206	32,2
Versicherungskaufmann / -frau	4.961	1,1	4.600	1,1	-361	-7,3
Zweiradmechaniker / -in (HW)	0	0,0	508	0,1	508	.
Zweiradmechaniker / -in (IH)	0	0,0	22	0,0	22	.
Ausgewählte Berufe insgesamt:	**42.286**	**9,5**	**72.457**	**16,6**	**30.171**	**71,3**
Alle Berufe	**447.426**	**100,0**	**437.221**	**100,0**	**-12.679**	**-2,8**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2003

Tabelle 11: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2003 zu 2002 in ausgewählten Berufen in den neuen Ländern und Berlin

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2002		2003		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Anlagenmechaniker / -in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (HW)	0	0,0	1.105	0,9	1.105	.
Anlagenmechaniker / -in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (IH)	0	0,0	7	0,0	7	.
Automobilkaufmann / -frau (HW)	231	0,2	250	0,2	19	8,2
Automobilkaufmann / -frau (IH)	366	0,3	332	0,3	-34	-9,3
Bauten- und Objektbeschichter / -in (Stufenausbildung)	0	0,0	111	0,1	111	.
Bestattungsfachkraft (HW)	0	0,0	9	0,0	9	.
Bestattungsfachkraft (IH)	0	0,0	0	0,0	0	.
Bestattungsfachkraft (ÖD)	0	0,0	0	0,0	0	.
Bodenleger / -in (HW)	73	0,1	119	0,1	46	63,0
Bodenleger / -in (IH)	1	0,0	1	0,0	0	0,0
Elektroniker / -in FR Automatisierungstechnik (HW)	0	0,0	5	0,0	5	.
Elektroniker / -in für Automatisierungstechnik (IH)	0	0,0	126	0,1	126	.
Elektroniker / -in FR Energie- und Gebäudetechnik	0	0,0	1.073	0,9	1.073	.
Elektroniker / -in FR Informations- und Telekommunikationstechnik	0	0,0	53	0,0	53	.
Elektroniker / -in für Betriebstechnik	0	0,0	522	0,4	522	.
Elektroniker / -in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	0	0,0	8	0,0	8	.
Elektroniker / -in für Geräte und Systeme	0	0,0	158	0,1	158	.
Elektroniker / -in für luftfahrttechnische Systeme	0	0,0	0	0,0	0	.
Elektroniker / -in für Maschinen- und Antriebstechnik (HW)	0	0,0	127	0,1	127	.
Elektroniker / -in für Maschinen- und Antriebstechnik (IH)	0	0,0	14	0,0	14	.
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (IH)	46	0,0	41	0,0	-5	-10,9
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste (ÖD)	159	0,1	169	0,1	10	6,3
Fachinformatiker / -in (IH)	992	0,8	915	0,7	-77	-7,8
Fachkraft für Abwassertechnik (IH)	51	0,0	83	0,1	32	62,7
Fachkraft für Abwassertechnik (ÖD)	29	0,0	33	0,0	4	13,8
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (IH)	36	0,0	64	0,1	28	77,8
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (ÖD)	7	0,0	5	0,0	-2	-28,6
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (IH)	6	0,0	13	0,0	7	116,7
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice (ÖD)	0	0,0	1	0,0	1	.
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	51	0,0	147	0,1	96	188,2
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	153	0,1	199	0,2	46	30,1
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (IH)	24	0,0	49	0,0	25	104,2
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik (ÖD)	10	0,0	11	0,0	1	10,0
Fachkraft im Fahrbetrieb	0	0,0	5	0,0	5	.
Fachmann / -frau für Systemgastronomie	195	0,2	194	0,2	-1	-0,5
Fahrzeuginnenausstatter / -in	0	0,0	0	0,0	0	.
Fahrzeuglackierer / -in (HW)	0	0,0	450	0,4	450	.
Fahrzeuglackierer / -in (IH)	0	0,0	8	0,0	8	.
Film- und Videoeditor / -in	17	0,0	26	0,0	9	52,9
Fotomedienlaborant / -in	20	0,0	23	0,0	3	15,0
Informatikkaufmann / -frau	364	0,3	317	0,3	-47	-12,9
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	830	0,7	721	0,6	-109	-13,1
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann / -frau	503	0,4	406	0,3	-97	-19,3
Investmentfondskaufmann / -frau	0	0,0	0	0,0	0	.
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker / -in (HW)	0	0,0	313	0,3	313	.
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker / -in (IH)	0	0,0	5	0,0	5	.
Kaufmann / -frau für audiovisuelle Medien	67	0,1	69	0,1	2	3,0
Kaufmann / -frau für Verkehrsservice	169	0,1	183	0,1	14	8,3
Kaufmann / -frau im Gesundheitswesen	155	0,1	202	0,2	47	30,3
Konditor / -in	0	0,0	210	0,2	210	.
Kosmetiker / -in (IH)	0	0,0	13	0,0	13	.
Kosmetiker / -in (HW)	0	0,0	164	0,1	164	.
Kraftfahrzeugmechaniker / -in	3.943	3,2	602	0,5	-3.341	-84,7
Kraftfahrzeugmechatroniker / -in (HW)	0	0,0	3.414	2,8	3.414	.
Kraftfahrzeugmechatroniker / -in (IH)	0	0,0	117	0,1	117	.
Maskenbildner / -in (HW)	0	0,0	0	0,0	0	.
Maskenbildner / -in (IH)	2	0,0	6	0,0	4	200,0
Mechaniker / -in für Karosserieinstandhaltungstechnik	0	0,0	74	0,1	74	.
Mechaniker / -in für Landmaschinentechnik (IH)	0	0,0	27	0,0	27	.
Mechatroniker / -in (HW)	27	0,0	38	0,0	11	40,7
Mechatroniker / -in (IH)	1.110	0,9	1.255	1,0	145	13,1
Mediengestalter/-in Bild und Ton	201	0,2	174	0,1	-27	-13,4
Mediengestalter/-in für Digital- und Printm. (HW)	44	0,0	43	0,0	-1	-2,3
Mediengestalter/-in für Digital- und Printm. (IH)	709	0,6	671	0,5	-38	-5,4
Mikrotechnologe / -in	137	0,1	117	0,1	-20	-14,6
Reiseverkehrskaufmann / -frau	506	0,4	451	0,4	-55	-10,9
Speditionskaufmann / -frau	476	0,4	540	0,4	64	13,4
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	289	0,2	310	0,3	21	7,3
Systemelektroniker / -in (HW)	0	0,0	16	0,0	16	.

noch Tabelle 11: Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2003 zu 2002 in ausgewählten Berufen in den neuen Ländern und Berlin

Berufe	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge					
	2002		2003		Veränderung zum Vorjahr	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Systeminformatiker / -in (IH)	0	0,0	14	0,0	14	.
Tierpfleger / -in	0	0,0	109	0,1	109	.
Veranstaltungskaufmann/-frau	207	0,2	304	0,2	97	46,9
Versicherungskaufmann / -frau	687	0,6	643	0,5	-44	-6,4
Zweiradmechaniker / -in (HW)	0	0,0	104	0,1	104	.
Zweiradmechaniker / -in (IH)	0	0,0	26	0,0	26	.
Ausgewählte Berufe insgesamt:	**12.893**	**10,3**	**18.114**	**14,7**	**5.221**	**40,5**
Alle Berufe	**124.897**	**100,0**	**122.865**	**100,0**	**-2.032**	**-1,6**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2003

Tabelle 12: Verkürzte Ausbildungsverträge nach Ländern und Ausbildungsbereichen 2003

Land	Verkürzte Ausbildungsverträge															
	Insgesamt		Davon im Ausbildungsbereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
	Anzahl	Anteil [1]	Anzahl	Anteil [1]	Anzahl	Anteil [1]	Anzahl	Anteil [1]	Anzahl	Anteil [1]	Anzahl	Anteil [1]	Anzahl	Anteil [1]	Anzahl	Anteil [1]
Baden-Württemberg	18.855	23,8	5.713	14,3	9.853	48,3	476	23,9	407	27,5	305	4,7	101	18,9	0	0,0
Bayern	15.699	17,1	8.540	18,0	5.290	16,9	35	2,6	955	44,2	730	7,9	149	32,4	0	0,0
Berlin	3.379	17,6	2.467	23,6	744	13,5	0	0,0	18	4,4	148	7,3	2	1,3	0	0,0
Brandenburg	1.286	7,0	964	8,7	241	4,9	2	0,4	31	3,2	47	5,6	1	0,4	0	0,0
Bremen	433	8,2	343	10,5	71	5,6	0	0,0	5	10,0	12	2,3	2	2,6	0	0,0
Hamburg	1.661	13,9	1.079	13,9	384	14,7	27	14,6	18	12,2	142	12,4	11	22,4	0	0,0
Hessen	5.133	13,6	2.878	13,5	1.913	18,0	47	3,3	160	22,5	110	3,2	25	8,0	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	1.549	9,3	1.049	10,0	437	10,9	0	0,0	46	6,7	4	0,6	13	4,4	0	0,0
Niedersachsen	12.623	24,2	6.187	24,0	5.382	31,2	46	2,9	783	45,2	120	2,3	102	23,4	3	4,9
Nordrhein-Westfalen	16.204	14,6	10.925	17,8	4.370	13,6	156	5,7	251	11,5	425	3,6	77	10,9	0	0,0
Rheinland-Pfalz	4.507	16,7	2.789	20,0	1.476	16,4	38	5,9	90	14,4	71	2,8	43	18,9	0	0,0
Saarland	1.809	22,1	1.191	27,2	546	20,9	0	0,0	21	8,3	48	6,3	3	4,6	0	0,0
Sachsen	2.588	8,4	1.801	9,5	629	7,8	3	0,4	105	8,1	25	1,9	25	7,3	0	0,0
Sachsen-Anhalt	1.461	7,6	1.087	9,3	306	6,1	12	2,5	41	4,7	11	1,5	4	1,2	0	0,0
Schleswig-Holstein	2.056	11,0	969	10,8	849	13,3	3	0,6	95	13,2	96	5,0	42	13,1	2	7,4
Thüringen	1.574	8,4	1.352	11,5	169	3,5	16	3,4	17	2,4	0	0,0	20	5,8	0	0,0
Alte Länder	**76.980**	**17,7**	**40.614**	**17,3**	**30.134**	**22,6**	**828**	**7,8**	**2.785**	**27,7**	**2.059**	**4,8**	**555**	**17,4**	**5**	**3,6**
Neue Länder und Berlin	**11.837**	**9,6**	**8.720**	**11,7**	**2.526**	**7,8**	**33**	**1,0**	**258**	**5,2**	**235**	**3,7**	**65**	**3,8**	**0**	**0,0**
Bundesgebiet	**88.877**	**15,9**	**49.334**	**16,0**	**32.660**	**19,7**	**861**	**6,2**	**3.043**	**20,3**	**2.294**	**4,6**	**620**	**12,7**	**5**	**3,4**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 8, Seite 276

[1]) Anteil der verkürzten Verträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2003

Tabelle 13: Anteil der noch nicht vermittelten Bewerber an der Nachfrage 2003 im Bundesgebiet, unterteilt nach Berufsgruppen und Geschlecht

Laufende Nr.	Berufsgruppe	Neuabschlüsse = Realisierte Nachfrage		Noch nicht vermittelte Bewerber = nicht realisierte Nachfrage		Nachfrage (= realisierte Nachfrage zuzüglich Unvermittelte)		Anteil der nicht realisierten an der Gesamtnachfrage	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
1	Kraftfahrzeugmechaniker/-in	23.745	454	1.683	75	25.428	529	6,6	14,2
2	Verkäufer/-in	5.285	9.828	567	1.363	5.852	11.191	9,7	12,2
3	Energieelektroniker/-in Anlagentechnik Energieelektroniker/-in Betriebstechnik Elektroinstallateur/-in	18.649	372	729	9	19.378	381	3,8	2,4
4	Industriekaufmann/-frau	7.131	11.406	351	290	7.482	11.696	4,7	2,5
5	Friseur/-in	1.455	14.764	81	1.377	1.536	16.141	5,3	8,5
6	Kaufmann/-frau im Groß- u. Außenhandel	8.417	5.928	333	129	8.750	6.057	3,8	2,1
7	Bürokaufmann/-frau	6.697	17.441	48	42	6.745	17.483	0,7	0,2
8	Industriemechaniker/-in Masch./Systemtechnik	5.036	132	0	0	5.036	132	0,0	0,0
9	Bankkaufmann/-frau	5.488	7.639	70	78	5.558	7.717	1,3	1,0
10	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	12.998	16.069	1.737	2.165	14.735	18.234	11,8	11,9
11	Maler/-in und Lackierer/-in	12.137	1.067	973	123	13.110	1.190	7,4	10,3
12	Gas- und Wasserinstallateur/-in	1.798	19	110	0	1.908	19	5,8	0,0
13	Werkzeugmechaniker/-in Stanz/Umformtechnik	5.827	198	0	0	5.827	198	0,0	0,0
14	Tischler/-in	9.409	743	732	75	10.141	818	7,2	9,2
15	Technische(r) Zeichner/-in	1.497	982	75	38	1.572	1.020	4,8	3,7
17	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	710	10.464	27	435	737	10.899	3,7	4,0
18	Fleischer/-in	2.990	109	136	5	3.126	114	4,4	4,4
19	Bäcker/-in	4.889	1.120	274	130	5.163	1.250	5,3	10,4
20	Industriemechaniker/-in Betriebstechnik	4.764	90	435	11	5.199	101	8,4	10,9
21	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	2.484	9.694	1.135	2.240	3.619	11.934	31,4	18,8
22	Metallbauer/-in	8.210	82	673	96	8.883	178	7,6	53,9
23	Koch/Köchin	12.677	4.040	986	344	13.663	4.384	7,2	7,8
24	Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	8.726	58	240	2	8.966	60	2,7	3,3
25	Radio- und Fernsehtechniker/-in/ Informationselektroniker/-in	1.247	21	0	0	1.247	21	0,0	0,0
26	Bauzeichner/-in	955	1.159	68	77	1.023	1.236	6,6	6,2
27	Industriemechaniker/-in Produktionstechnik	1.758	130	280	20	2.038	150	13,7	13,3
28	Landmaschinenmechaniker/-in	2.274	67	19	1	2.293	68	0,8	1,5
29	Rest: Gewerbliche Berufe im Handwerk	15.262	6.104	441	533	15.703	6.637	2,8	8,0
30	Sonstige Auszubildende im Handwerk	2.549	1.904	3	4	2.552	1.908	0,1	0,2
31	Rest: Gewerbl./industrielle Berufe in IH	39.579	4.181	1.330	288	40.909	4.469	3,3	6,4
32	Rest: Kaufmännische/sonst. Berufe in IH	19.960	19.681	1.051	977	21.011	20.658	5,0	4,7
33	Rechtsanwalts-/Notarfachangestellte(r)	367	8.833	19	318	386	9.151	4,9	3,5
34	Wirtschafts- und Steuerberatende Berufe	1.835	5.607	44	101	1.879	5.708	2,3	1,8
35	Arzthelfer/-in	86	15.386	17	1.496	103	16.882	16,5	8,9
36	Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	31	13.808	5	356	36	14.164	13,9	2,5
37	Hauswirtschafter/-in (städtisch)	167	2.271	13	177	180	2.448	7,2	7,2
38	Pharmaz.-kaufmännische(r) Angestellte(r)	35	1.886	7	100	42	1.986	16,7	5,0
39	Landwirtschaftliche Berufe	9.741	3.154	480	760	10.221	3.914	4,7	19,4
40	Hauswirtschafter/-in (ländlich)	48	240	0	0	48	240	0,0	0,0
41	Kommunikationselektroniker/-in	936	58	0	0	936	58	0,0	0,0
42	Technikerberufe im öffentlichen Dienst	729	267	25	5	754	272	3,3	1,8
43	Verkehrsberufe im öffentlichen Dienst [1])	627	25	29	0	656	25	4,4	0,0
44	Verwaltungs/Büroberufe im öffentlichen Dienst	2.914	7.754	54	127	2.968	7.881	1,8	1,6
45	Sonstige Berufe im öffentlichen Dienst	1.267	274	19	6	1.286	280	1,5	2,1
46	Textilberufe IH/HW	1.371	1.737	58	161	1.429	1.898	4,1	8,5
47	Tierarzthelfer/-in	155	1.799	3	243	158	2.042	1,9	11,9
48	Stufenausbildung Bauwirtschaft/-gewerbe	17.033	120	1.008	15	18.041	135	5,6	11,1
49	Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe	6.721	17.868	470	970	7.191	18.838	6,5	5,1
50	Behindertenausb. nach § 48 BBiG, § 42 HwO	9.094	4.603	1	1	9.095	4.604	0,0	0,0
51	Neue IT-Berufe	12.659	1.748	1.267	72	13.926	1.820	9,1	4,0
52	Neue Medienberufe	3.285	2.998	599	475	3.884	3.473	15,4	13,7
	Insgesamt	**323.704**	**236.382**	**18.705**	**16.310**	**342.409**	**252.692**	**5,5**	**6,5**

[1]) einschließlich Schiffsbaumechaniker/-in

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2003

Tabelle 14: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen von 2001 bis 2003 differenziert nach Ländern[1])

Land	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/Bewerberinnen		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Baden-Württemberg	4.865	3.525	2.556	692	523	1.266	7,0	6,7	2,0
Bayern	6.866	4.614	3.031	1.489	2.098	3.541	4,6	2,2	0,9
Berlin	210	236	220	1.980	2.799	3.924	0,1	0,1	0,1
Brandenburg	121	112	114	2.339	2.567	2.776	0,1	0,0	0,0
Bremen[2])	146	104	93	415	420	368	0,4	0,2	0,3
Hamburg	168	139	83	467	425	656	0,4	0,3	0,1
Hessen	1.956	1.344	1.203	1.033	1.291	4.077	1,9	1,0	0,3
Mecklenburg-Vorpommern	257	235	180	1.146	1.953	1.959	0,2	0,1	0,1
Niedersachsen[3])	2.329	1.438	1.355	1.483	1.414	2.045	1,6	1,0	0,7
Nordrhein-Westfalen	4.365	3.745	3.648	4.548	4.938	7.057	1,0	0,8	0,5
Rheinland-Pfalz	1.690	1.418	1.290	1.116	1.197	2.058	1,5	1,2	0,6
Saarland	515	341	339	335	375	498	1,5	0,9	0,7
Sachsen	109	101	117	1.837	1.504	1.907	0,1	0,1	0,1
Sachsen-Anhalt	110	115	128	449	406	675	0,2	0,3	0,2
Schleswig-Holstein	718	455	396	384	499	701	1,9	0,9	0,6
Thüringen	110	83	87	749	974	1.507	0,1	0,1	0,1
Alte Länder	**23.618**	**17.123**	**13.994**	**11.962**	**13.180**	**22.267**	**2,0**	**1,3**	**0,6**
Neue Länder und Berlin	**917**	**882**	**846**	**8.500**	**10.203**	**12.748**	**0,1**	**0,1**	**0,1**
Bundesgebiet	**24.535**	**18.005**	**14.840**	**20.462**	**23.383**	**35.015**	**1,2**	**0,8**	**0,4**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 14, Seite 295

[1]) Neue Länder ohne unbesetzte Plätze aus Bund-Länder-Programmen
[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort gehören
[3]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort gehören

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik, September 2003; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 15: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen nach ausgewählten Berufsbereichen in den alten Ländern 2001 bis 2003

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen			Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je noch nicht vermitteltem Bewerber/noch nicht vermittelter Bewerberin		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Metallberufe	2.762	1.641	1.416	1.326	1.673	2.744	2,1	1,0	0,5
Elektriker	825	515	478	516	616	1.020	1,6	0,8	0,5
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	226	157	103	80	102	135	2,8	1,5	0,8
Ernährungsberufe	3.382	2.683	1.696	383	486	979	8,8	5,5	1,7
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	2.616	1.887	1.599	1.095	1.121	1.863	2,4	1,7	0,9
Übrige Fertigungsberufe	602	354	373	543	486	760	1,1	0,7	0,5
Technische Berufe	301	169	191	169	163	310	1,8	1,0	0,6
Waren- und Dienstleistungskaufleute	4.834	3.468	2.924	2.885	3.259	5.562	1,7	1,1	0,5
Verkehrsberufe	237	151	162	141	160	354	1,7	0,9	0,5
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	2.304	1.758	1.804	2.447	2.604	4.076	0,9	0,7	0,4
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	3.054	2.421	1.887	913	1.054	1.810	3,3	2,3	1,0
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	1.817	1.401	1.009	1.163	1.146	2.032	1,6	1,2	0,5
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	658	518	352	301	310	622	2,2	1,7	0,6
Insgesamt	**23.618**	**17.123**	**13.994**	**11.962**	**13.180**	**22.267**	**2,0**	**1,3**	**0,6**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 15, Seite 296

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik, September 2003, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 16: Unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch nicht vermittelte Bewerber nach ausgewählten Berufsbereichen in den neuen Ländern 2001 bis 2003

Berufsbereich	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen			Noch nicht vermittelte Bewerber und Bewerberinnen		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Metallberufe	62	72	82	974	1.208	1.504
Elektriker	38	26	38	331	458	514
Textil-, Bekleidungs- und Lederberufe	5	4	7	44	50	56
Ernährungsberufe	96	100	81	570	730	959
Bau- und Baunebenberufe einschließlich Tischler	34	50	43	1.042	1.033	1.262
Übrige Fertigungsberufe	19	24	36	301	382	447
Technische Berufe	9	13	67	105	108	140
Waren- und Dienstleistungskaufleute	190	154	144	1.844	2.295	2.863
Verkehrsberufe	9	5	9	90	141	184
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	116	124	132	1.207	1.396	1.644
Körperpflege-, Gästebetreuer-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufe	223	208	137	1.016	1.169	1.533
Sicherheits-, künstlerische, Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe	67	64	47	657	840	1.121
Sonstige Berufe (Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe, Bergleute, Mineralgewinner)	49	38	23	319	393	521
Insgesamt	**917**	**882**	**846**	**8.500**	**10.203**	**12.748**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 15, Seite 297

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsvermittlungsstatistik, September 2003, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

Baden-Württemberg	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	–
b) Ausbildung nach Konkurs	Übernahme von Lehrlingen, deren Ausbildungsbetrieb in **Konkurs** gegangen ist
c) Ausbildung im Verbund	Zusätzliche Ausbildungsplätze im **Verbund**
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	–
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	–
Kriterien, Antragsberechtigte	b) Ausbildungsbetriebe; Übernahme, wenn die Anzahl der Lehrlinge gegenüber dem vorausgegangenen Ausbildungsjahr nicht verringert wird c) Organisationen der Wirtschaft und einzelne Betriebe
Höhe der Förderbeträge	b) **385,- €** pro Lehrling für jedes begonnene halbe Ausbildungsjahr, das im neuen Betrieb absolviert wird; bzw. **515,- €** pro Lehrling, der im letzten Ausbildungshalbjahr übernommen wird c) Bis zu **133,- €** pro Lehrling und Monat für verbundbedingte Kosten, maximal bis zu 50 % der gesamten Ausbildungsdauer
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	b) **107** c) **163**
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	b) **195** c) **306**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	b), c) **400.000,- €** (für beide Programme insgesamt)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	b), c) **400.000,- €** (für beide Programme insgesamt)
Laufzeit der Programme	b), c) Keine Angaben

Bayern	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	–
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	–
d) Mobilitätshilfe	• **Mobilitätshilfeprogramm** • **Fahrkostenzuschussprogramm** für Jugendliche
e)-g) sonstige Förderprogramme	e) Ausbildungsverhältnisse von **Jugendlichen aus Praxisklassen bayerischer Hauptschulen.** f) **„Berufsqualifizierung in Wirtschaftskooperation"** an einjährigen BfS g) **BVJ-k** (Kooperation im fachpraktischen Unterricht mit freien Bildungsträgern und/oder Betrieben)
h) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	–
Kriterien, Antragsberechtigte	d) • Ausbildungsvertrag nach BBiG oder HWO nach dem 25.02.2003 oder nach 27.05.2003 (Stichtag 25.02.2003 Oberfranken und AA-Bezirke Schwandorf und Weiden, 27.05.2003 übriges Bayern) und dem 29.02.2004 sowie notwendige auswärtige Unterbringung wegen mindestens 2,5 Stunden Wegezeit; Antragsberechtigte: Jugendliche beim örtlichen Arbeitsamt • Wie oben, jedoch bei täglichem Pendeln; Antragsberechtigte: Jugendliche beim örtlichen Arbeitsamt
	e) Ausbildungsvertrag mit einem Jugendlichen aus einer Praxisklasse einer bayerischen Hauptschule nach dem Ende der Schule oder nach Entlassung aus einer bis zu einjährigen berufsvorbereitenden Maßnahme jeweils nach dem 31. Mai. Die Ausbildng muss einschließlich Probezeit mindestens sechs Monate dauern. Antragsberechtigte: Ausbildungsberieb; Antragstellung: Bayerisches Landesamt für Versorgung und Familienförderung Bayreuth

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Bayern	
	f) Berufsschulpflichtige Jugendliche ohne Ausbildungsstelle aber mit mindestens Hauptschulabschluss, die ausbildungsfähig und ausbildungswillig sind
	g) Kooperationsmaßnahme im fachpraktischen Unterricht mit freien Bildungsträgern und/oder Betrieben für noch nicht berufsreife Jugendliche
Höhe der Förderbeträge	d) • **200,- €** für jeden Kalendermonat, an denen die Voraussetzungen an mindestens 15 Kalendertagen vorgelegen haben, sonst **100,- €**
	• **200,- €** monatlich ohne August, Eigenanteil 100,- €; Beträge unter 10,- € werden nicht ausgezahlt
	e) Zuschuss in Höhe von 2.500,- € bei Verbleib in der Ausbildung bis mindestens zum Ende des 2. Ausbildungsjahres; bei vorheriger Beendigung, anteilmäßige Rückzahlung
	f) Entfällt
	g) Entfällt
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	d) • **300**
	• **300**
	e) **400**
	f) **1.000**
	g) **420**
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	d) • Entfällt
	• Entfällt
	e) **117**
	f) Entfällt
	g) **200**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	d) • **240.000,- €**
	• **180.000,- €**
	e) **750.000,- €** (für Verträge 2002)
	f) **750.000,- €**
	g) **750.000,- €**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	d) • **720.000,- €**
	• **495.000,- €**
	e) **1,0 Mio. €** (für Verträge 2002)
	f) **2,2 Mio. €**
	g) **1,0 Mio. €**
Laufzeit der Programme	d) • 31.10.2007
	• 31.10.2007
	e) 31.12.2005
	f) 31.12.2006
	g) 31.12.2006

Berlin	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	bis 31.07.2002 (Einstellung der Förderung ab 01.08.2002): – **Zusätzliche** betriebliche Ausbildungsplätze, sofern sie den Durchschnitt der in den letzten drei Kalenderjahren vor Abschluss der neuen Ausbildungsverhältnisse mit dem Antragsteller begonnenen Ausbildungsverhältnisse übersteigen; bei den Berechnungen werden nur Ausbildungsverhältnisse berücksichtigt, die nicht innerhalb des 1. Ausbildungsjahres gelöst wurden; die Durchschnittszahl wird auf eine ganze Zahl auf- oder abgerundet
	– Ausbildungsplätze in **neu gegründeten und erstmals ausbildenden Betrieben**, die noch nicht ausgebildet haben **(Existenzgründer)**

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Berlin	
b) Ausbildung nach Konkurs	Fortsetzung der betrieblichen Ausbildung durch Übernahme nach **Konkurs** oder **Betriebsstilllegung**
c) Ausbildung im Verbund	– **Verbundausbildung** durch Vereinbarung im Ausbildungsvertrag in einer überbetrieblichen Berufsbildungsstätte (ÜBS), im Verbund mit anderen Betrieben, freien Bildungsträgern oder schulischen Einrichtungen
	– **Kooperationsausbildung** in Einrichtungen, die mit Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben und im Rahmen eines Kooperationsvertrages sicherstellen, dass mindestens 50% der Ausbildungszeit in betrieblicher Verantwortung stattfindet; die Zusätzlichkeit der Ausbildung im Betrieb ist nachzuweisen (Verhältnis Gesamtzahl der Beschäftigten zur Zahl der Auszubildenden von >5%, keine Reduzierung der betrieblichen Ausbildung im Durchschnitt der letzten drei Kalenderjahre)
d) Mobilitätshilfe	–
e), f) sonstige Förderprogramme	e) Berufsbildung von auf dem Arbeitsmarkt **benachteiligten Jugendlichen** ohne oder mit einfachem Hauptschulabschluss oder Sonderschulabgänger, Jugendliche aus MDQM oder entsprechenden Bildungsgängen und deren bisherige Ausbildung durch zertifizierte Berufsausbildungsmodule nachgewiesen ist, Abbrecher von außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen aufgrund besonderer Ausnahmetatbestände aus ergänzenden Landesprogrammen bzw. den Bund-Länder-Programmen
	f) Betriebliche Ausbildung von Frauen **in frauen-atypischen Berufen**, mit einem Anteil weiblicher Auszubildender in dem jeweiligen Ausbildungsberuf in Berlin <20% oder die absolute Zahl weiblicher Auszubildende in diesem Beruf in Berlin nicht mehr als 10
g)-h) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	g) **Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003** – wirtschaftsnah – Lernortkooperation – Berufsfachschulen
	h) **Modellprojekt Modularduale-Qualifizierung** (MDQM), 2. Stufe
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Private Wirtschaftsunternehmen
	Private Wirtschaftsunternehmen (Kleinbetriebe mit nicht mehr als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten)
	b) Private Wirtschaftsunternehmen
	c) Private Wirtschaftsunternehmen Kooperationsausbildung: Ausbildungsvertrag abschließende Einrichtungen
	e) Private Wirtschaftsunternehmen
	f) Private Wirtschaftsunternehmen
	g) Verbünde, Lernortkooperationen (Ausbildungsträger/Berufsfachschulen), Berufsfachschulen
	h) Kooperation Berufschule/fachpraktische außerbetriebliche Ausbildung/wirtschaftsnahe Partner; Vermittlung und Zertifizierung von 10-12 einzelnen Ausbildungsabschnitten und Kammerabschluss
Höhe der Förderbeträge	a) Bis zu **1.500,- €** pro Platz
	Zuschuss in Höhe von **2.556,46 €** für jedes neu eingerichtete, eingetragene Ausbildungsverhältnis
	b) **75% der tariflichen Bruttoausbildungsvergütung** nach der zum Zeitpunkt der Übernahme geltenden tariflichen Regelungen, höchstens 5.000,- €
	c) **Verbundausbildung; 500,- €** je Ausbildungsverhältnis im Monat in der überbetrieblichen Berufsbildungsstätte oder in der Verbundausbildung, höchstens 6.000,- € bei 36-monatiger Ausbildung und bis zu 9.000,- € bei 42-monatiger Ausbildung, jedoch nicht mehr als für das Ausbildungsverhältnis an die ÜBS, den Partnerbetrieb, den freien Träger oder die schulische Einrichtung zu enrichtende Entgelt
	Kooperationsausbildung; bis zu **10.000,- €** je Ausbildungsverhältnis (Kosten für die Vorbereitung und Begleitung der Kooperationsausbildung sind darin enthalten)
	e) Bis zu **75% der Bruttoausbildungsvergütung** der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden tariflichen Regelungen; höchstens 7.500,- € pro Platz; ab 01.08.2003 bis zu: • 75% der monatlichen Vergütung im 1. Ausbildungsjahr • 50% der monatlichen Vergütung im 2. Ausbildungsjahr • 25% der monatlichen Vergütung im 3. Ausbildungsjahr entsprechend der zum Zeitpunkt des Beginns des Ausbildungsverhältnisses geltenden tariflichen Regelung, höchstens 14.000,- €

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Berlin	
	f) Bis zu 75% der Bruttoausbildungsvergütung der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden tariflichen Regelungen; höchstens 7.500,- € pro Platz; ab 01.08.2003: • 7.500,- € bei einer 36-42 monatigen Ausbildungszeit, • bis zu 3.700,- € bei einer 24-34 monatigen Ausbildungszeit, • bis zu 1.800,- € bei einer 1-23 monatigen Ausbildungszeit
	g) **13.549,23 €** pro Platz
	h) **14.265,- €** pro Platz
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	a) Keine Keine; Restabwicklung der Anträge aus den Vorjahren
	b) **545**
	c) **1.060** (Verbund)
	50 (Kooperation)
	e) **250**
	f) **120**
	g) **1.005**
	h) **1.000**
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	a) **181** (2002)
	1.156 (2002)
	b) **456** (2002)
	c) **864** (2002)
	0
	e) **281** (2002)
	f) **183** (2002)
	g) **472** (APP 2002) **656** (APP 2001) **258** (APP 2000) Stand: 31.12.2002
	h) **1.200**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a-f) **8,626 Mio. €** (insgesamt)
	g) **2,1 Mio. €**
	h) **1,6 Mio. €**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	a-f) **6,0 Mio. €** (insgesamt)
	g) **6,3 Mio. €**
	h) **9,682 Mio. €**
Laufzeit der Programme	a) Bis 31.07.2007
	Bis 31.07.2007
	b-c) Bis 31.07.2007
	e-f) Bis 31.07.2003 (altes Programm) Bis 31.03.2007 neues Programm (ab 01.08.2003)
	g) Bis 2006/2007
	h) Bis 2008

Brandenburg	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	–
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	Fachpraktische Teile der Ausbildung im dualen System in **Ausbildungsverbünden** und Vermittlung von Zusatzqualifikationen in Verbindung mit Verbundausbildung

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Brandenburg	
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	**Modellprojekte** (Firmenausbildungsverbünde/Ausbildungsmanagement)
f), g) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	f), g) **Aufstockungsprogramm des Landes zum Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003**
	f) **Betriebsnahe Plätze** (einschließlich betriebsnah zeitweise und Projektplätze)
	g) **Kooperatives Modell**
Kriterien, Antragsberechtigte	c) Kooperationspartner, der Verbundausbildung durchführt (außer zwischenbetrieblicher Verbund zweier Betriebe); bei Verbünden zwischen zwei Ausbildungsbetrieben, der Betrieb, der den Ausbildungsvertrag abschließt
	e) Industrie- und Handelskammern, Innungen
	f) Ausbildungsvereine der Kammern
	g) Handwerkskammer Cottbus und Frankfurt (Oder) sowie im Auftrag der drei Industrie- und Handwerkskammern und der Handwerkskammer Potsdam der Ausbildungsverbund Teltow e.V., Bildungszentrum der IHK Potsdam
Höhe der Förderbeträge	c) **15,- €** in kaufmännischen Berufen, **20,- €** in gewerblich-technischen Berufen jeweils pro Tag und Auszubildenden. **4.200,- €** pro Auszubildenden in kaufmännischen und **6.000,- €** pro Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen, maximal 280 Tage in kaufmännischen und 300 Tage in gewerblich-technischen Berufen, insgesamt für die gesamte reguläre Ausbildungszeit (1.-4. Ausbildungsjahr). **5,- €** jeweils pro Auszubildenden und Stunde für die Zusatzqualifikationen bei mindestens 40 und maximal 100 Stunden
	e) 10 % bis 20 % Landeszuschuss an den Gesamtkosten
	f), g) **13.549,- €** pro Platz
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	c) **3.000** (2.800 RL + 200 Zusatzqualifikation)
	e) **Angaben in geförderten Plätzen nicht möglich**
	f) **974** (davon: 128 Projektplätze für junge Frauen in neuen Berufen, 22 Chemie)
	g) **1.256**
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	c) **2.650**
	e) **Keine Angaben**
	f) **713** (Stand: 02/2003)
	g) **1.305** (Stand: 02/2003)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	c) **1,32 Mio. €**
	e) Keine Angaben
	f), g) **2,97 Mio. €**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	c) **1,34 Mio. €**
	e) Keine Angaben
	f), g) **10,3 Mio. €**
Laufzeit der Programme	c) 01.08.2002-31.07.2004
	e) Bis 2005
	f) 01.09.2003 bis Ende der Ausbildung
	g) 01.10.2003 bis Ende der Ausbildung

Bremen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	**Zusätzliche** von Einzelpersonen, kleinen Unternehmen, selbstverwalteten und genossenschaftlichen Betrieben, Belegschaftsunternehmen oder Existenzgründern während der Gründungsphase geschaffene und besetzte Ausbildungsplätze im gewerblichen oder freiberuflichen Bereich **(Starthilfefonds)**
	Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze in Bremerhaven in Berufen nach BBiG/HWO

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Bremen	
	Förderung von betrieblichen Dauerausbildungsplätzen im Rahmen förderfähiger Investitionsmaßnahmen (Landesinvestitionsförderprogramm/Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“)
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	**Zusätzliche** betriebliche Ausbildungsplätze von mindestens zwei privaten Betrieben im **Verbund** in anerkannten Ausbildungsberufen
	Lernortverbünde und Ausbildungspartnerschaften; Zusammenschlüsse von Betrieben, Schulen und Bildungsträgern zur Erprobung neuer Ansätze mit dem Ziel der Verbesserung der Qualität der dualen Berufsausbildung und zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	–
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Einzelpersonen, kleine Unternehmen, selbstverwaltete und genossenschaftliche Betriebe, Belegschaftsunternehmen oder Existenzgründer, die während der Gründungsphase zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen
	Personengesellschaften und juristische Personen des privaten Rechts; Antragsteller muss ausbildungsberechtigt sein; Nachweispflicht des Betriebes, in dem entsprechenden Berufsfeld mehr Auszubildende einzustellen als im Durchschnitt der letzten drei Jahre; rechtswirksamer Ausbildungsvertrag muss vorliegen
	Keine Angaben
	c) Betriebe der Hansestadt Bremen (Einzelunternehmen, offene Handelsgesellschaften, Kommanditgesellschaften, juristische Personen des öffentlichen/privaten Rechts) die verbundspezifische Aufgaben übernehmen mit zumindest einem weiteren Betrieb
	Betriebe, Schulen und Bildungsträger
Höhe der Förderbeträge	a) Einmaliger Zuschuss in Höhe von **5.000,- €** pro Ausbildungsplatz
	Zuschuss in Höhe von **2.000,- €** pro zusätzlichem Ausbildungsplatz und Dauer des gesamten Ausbildungsverhältnisses für Regiepersonal- und Sachkosten
	Teilfinanzierung im Rahmen anfallender Investitionskosten
	c) Pro Verbund sind bis zu drei Ausbildungsplätze förderfähig, Zuschuss: 1. Ausbildungsplatz: **5.000,- €**, 2. und 3. Ausbildungsplatz **2.500,- €** für verbundspezifische Aufwendungen
	Pro Ausbildungsverhältnis und Ausbildungsjahr **2.555,- €**, höchstens **63.911,50 €** je Ausbildungsverbund und Jahr
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	a) **8**
	Bis 140
	Bonusförderung, kein Kontingent
	c) **115**
	100
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	a) **5**
	120 (2002); bisher 36 (2003)
	21 (Bonusförderungen umfassten 105.000 €)
	c) **41**
	71
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) Im Haushaltsansatz des Fonds enthalten
	280.000,- €
	Bonusförderung wird im Rahmen der Programme haushaltsmäßig nicht getrennt erfasst
	c) **284.000,- €**
	300.000,- €
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	a) Im Haushaltsansatz des Fonds enthalten
	Bisher nicht beschlossen

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Bremen	
	Bonusförderung wird im Rahmen der Programme haushaltsmäßig nicht getrennt erfasst
	c) **284.000,- €**
	300.000,- €
Laufzeit der Programme	a) Einmaliger Zuschuss
	Abhängig von Ausbildungsdauer
	Keine Angaben
	c) Ausbildungsdauer
	Abhängig von Ausbildungsdauer

Hamburg	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	–
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	**Verbund** von mindestens drei Partnern oder von mindestens zwei Betrieben
d) Mobilitätshilfe	–
e), f) sonstige Förderprogramme	e) **Außerbetriebliche** Ausbildung Jugendlicher ohne oder mit schwachem Hauptschulabschluss sowie sozial benachteiligter und ausländischer Jugendlicher
	f) Betriebliche Ausbildung für **benachteiligte Jugendliche** und junge **Erwachsene**
g) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	–
Kriterien, Antragsberechtigte	c) Zusätzlich zur Verfügung gestellter Ausbildungsplatz oder erstmalige Ausbildung in einem Beruf, für die der Antragsteller allein nicht die Ausbildungsberechtigung hätte
	e) Zuweisung durch die Berufsberatung des Hamburger Arbeitsamtes oder das Schulinformationszentrum
	f) Zielgruppen: • Absolventen/Absolventinnen von berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen, sofern sie weniger als den Realschulabschluss erworben haben, • Schüler/Schülerinnen ohne Hauptschulabschluss • Personen, die den Hauptschulabschluss nachträglich erworben haben, • Absolventen/Absolventinnen der Förderschulen, • Ausbildungsabbrecher/Ausbildungsabbrecherinnen, sofern sie ihr vorheriges Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit beendet und weniger als den Realschulabschluss erworben haben, • Ausländerinnen, die weniger als den Realschulabschluss erworben haben • Ausländerinnen, die höchstens den Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Abschluss aufweisen, in kaufmännischen Ausbildungsberufen, in denen der Anteil ausländischer Frauen besonders gering ist, • andere benachteiligte Personen (z.B. Haftentlassene), • Auszubildende aus dem Hamburger Ausbildungsprogramm (Übergang von der außerbetrieblichen in die betriebliche Ausbildung)
Höhe der Förderbeträge	c) Zuschuss in Höhe von **154,- €** je Ausbildungsmonat, zusätzlich einmalig bis zu **767,- €** für Koordinationsaufwand
	e) Jahreskosten in Höhe von durchschnittlich rund **11.250,- €** pro Ausbildungsplatz (Begrenzung der Platzkosten durch einen Anteil niedriger bezuschusster Überhangplätze in den einzelnen Maßnahmen sowie durch steigende Anteile betriebsnaher Ausbildungsgänge)
	f) Zuschuss in Höhe von **154,- €** je Ausbildungsmonat, zusätzlich **767,- €** Prämie bei erfolgreichem Abschluss in der vereinbarten Ausbildungszeit
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	c) **100** Plätze zum 01.08.2003 **100** Plätze zum 01.08.2004 e) **200** Plätze zum 01.09.2003 **200** Plätze zum 01.09.2004
	f) **105** Plätze zum 01.08.2003 (weitere Plätze je nach Mittelabfluss) **105** Plätze zum 01.08.2004

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Hamburg	
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	c) **42** Plätze zum 01.08.2002
	e) **234** Plätze zum 01.09.2002
	f) **262** Plätze zum 01.08.2002
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	c) rd. **900.000,- €** (bezogen auf rd. 36 Monate Ausbildung)
	e) rd. **6 Mio. €** (bezogen auf rd. 32 Monate Ausbildung unter Berücksichtigung erwarteter vorzeitiger Abbrüche und Übergänge in betriebliche Ausbildung)
	f) **rd. 700.000,- €** (bezogen auf rd. 36 Monate, einschl. Prämie)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	c) **rd. 900.000,- €** (bezogen auf rd. 36 Monate Ausbildung)
	e) rd. **6 Mio. €** (bezogen auf rd. 32 Monate Ausbildung unter Berücksichtigung erwarteter vorzeitiger Abbrüche und Übergänge in betriebliche Ausbildung)
	f) **rd. 700.000,- €** (bezogen auf rd. 36 Monate, einschl. Prämie)
Laufzeit der Programme	c) Grundsätzlich nicht begrenzt; unter Mittelvorbehalt
	e) Grundsätzlich nicht begrenzt; unter Mittelvorbehalt
	f) Grundsätzlich nicht begrenzt; unter Mittelvorbehalt

Hessen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	**Zusätzliche Ausbildungsplätze** für Altbewerber/Altbewerberinnen mit Hauptwohnsitz in Hessen, die sich im Vorjahr bei der Arbeitsverwaltung vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht oder eine im vorangegangenen Jahr oder früher begonnene Ausbildung abgebrochen haben
b) Ausbildung nach Konkurs	Betriebliche Ausbildung von **Konkurslehrlingen**, sofern diese Jugendlichen ohne Zuschuss keinen geeigneten Ausbildungsplatz finden
c) Ausbildung im Verbund	**Betriebsverbünde** zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze, soweit der Einzelbetrieb keine ausreichende Ausbildungsbefähigung besitzt
d) Mobilitätshilfe	–
e)-l) sonstige Förderprogramme	e) Ausbildung bei **Existenzgründern/Existenzgründerinnen**
	f) Ausbildung von **lern- oder leistungsbeeinträchtigten Jugendlichen** unter Aufrechterhaltung des durchschnittlichen Ausbildungsplatzbestandes (AKZ)
	g) Schaffung von **100 zusätzlichen Ausbildungsplätzen** für den Beruf des/der Altenpflegehelfers/Altenpflegehelferin
	h) Ausbildung in **Gesundheitsfachberufen** zur Sicherung der Ausbildungskapazitäten bei den Fachberufen des Gesundheitswesens, hier u.a. Medizinisch-pharmazeutisch-technische/r Assistent/in
	i) Modellhafte Förderung von **betrieblichen Ausbildungsplätzen für allein erziehende Mütter** unter 27 Jahren
	j) **Ausbildung statt Sozialhilfe**; außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit Sozialhilfeempfängern/Sozialhilfeempfängerinnen, die nicht älter als 27 Jahre und betrieblich nicht vermittelbar sind
	k) **„Ausbildung in der Migration“**; außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse mit lern- und leistungsbeeinträchtigten jüngeren Bewerbern/Bewerberinnen, insbesondere Migranten
	l) **„Qualifizierung von Frauen in der Krankenpflegehilfe“**; Hauptschulabsolventinnen, Berufsrückkehrerinnen und arbeitslosen Frauen wird die Möglichkeit zu einer Ausbildung mit staatlich anerkanntem Abschluss in der Krankenpflegehilfe eröffnet
m) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Kleine und mittlere Unternehmen, Praxen der Freien Berufe, Non-Profit-Organisationen, Verwaltungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts
	b) Betriebe der gewerblichen Wirtschaft

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Hessen	
	c) Betriebe, Kammern, Verbände, Verwaltungen und sonstige Träger, die einen Ausbildungsverbund gründen
	e) Existenzgründer/Existenzgründerinnen der gewerblichen Wirtschaft und der Freien Berufe, die sich innerhalb 36 Monate vor Ende der Antragsfrist selbstständig gemacht haben und im Jahr 2003 Ausbildungsplätze besetzen
	f) Betriebe, Verwaltungen, sonstige Ausbildungseinrichtungen
	g) Praxiseinrichtungen der Altenpflege als Kooperationspartner der Hessischen Altenpflegeschulen
	h) Keine Angaben
	i) Qualifizierte gemeinnützige Projektträger
	j) Örtliche Sozialhilfeträger (ZE) nutzen geeignete Träger außerbetrieblicher Ausbildung und stellen die Gesamtfinanzierung sicher
	k) Träger außerbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen
	l) Träger von Krankenpflegehilfeschulen
Höhe der Förderbeträge	a) Zuschuss in Höhe von **110,- €** je Ausbildungsmonat; wurde jedoch innerhalb der letzten fünf Jahre nicht ausgebildet, dann **55,- €** für den 1. Auszubildenden
	b) Geleistete monatliche Ausbildungsvergütung (ohne Zuschläge und Sozialversicherungsbeiträge) für maximal 6 Monate; für unter einem Monat liegende Ausbildungszeiten pro Kalendertag 1/30 des monatlichen Zuschussbetrages
	c) Verbundbedingte Aufwendungen für zusätzliche Ausbildungsplätze; i.d.R. bis zu **2.560,- €**; für Berufe, die in den letzten acht Jahren erstmals als anerkannte Ausbildungsberufe entstanden sind, bis zu 3.370,- € je Ausbildungsplatz/-jahr
	e) Zuschuss in Höhe von **90,- €** je Ausbildungsmonat; weibliche Jugendliche in atypischen Ausbildungsberufen **110,- €** je Ausbildungsmonat
	f) Zuschuss pro Jahr in Höhe von **1.840,- €**, bzw. **920,- €** im 4. Ausbildungsjahr, maximal **6.440,- €**; Zuschuss für weibliche Jugendliche in atypischen Berufen pro Jahr in Höhe von **2.300,- €**, bzw. **1.150,- €** im 4. Ausbildungsjahr, maximal **8.050,- €**
	g) Zuschuss in Höhe von **315,- €** im Monat für jeden Schüler bzw. für jede Schülerin
	h) **1.500,- €** bis **2.500,- €** pro Schüler/Schülerin
	i) Zuschüsse pro Ausbildungsplatz/-monat an Betriebe zwischen **100,- €** und **150,- €**, an die Auszubildenden zu den Kosten der Kinderbetreuung bis zu **200,- €** und an die Projektträger bis zu **150,- €**
	j) Festbetrag von durchschnittlich **7.500,- €** pro Platz/Jahr, gestaffelt nach Finanzkraft des Sozialhilfeträgers
	k) Zuschuss in Höhe von maximal **12.780,- €** pro Ausbildungsplatz/-jahr; an die Projektträger zu Beginn der Ausbildung einmalig einen Zuschuss bis zu **3.580,- €** pro Platz für Ausstattungsgegenstände
	l) Förderung beträgt maximal **45 % der zuwendungsfähigen Ausgaben**; bei vorzeitiger Beendigung einzelner Ausbildungsverhältnisse erfolgt eine zeitlich anteilmäßige Minderung der Zuwendung
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	a) **890**
	b) **423**
	c) **330**
	e) **470**
	f) **281**
	g) **100**
	h) **700** (inkl. 2003)
	i) **103**
	j) **152**
	k) **159**
	l) **–**
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	a) **583**
	b) 343

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Hessen	
	c) 215
	e) 459
	f) 304
	g) –
	h) 700 (für 2003 konstant)
	i) 103
	j) 125
	k) –
	l) 15
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) **255.600,- €** (Aufstockung um 106.200,- € in der zweiten Jahreshälfte)
	b) **696.800,- €** (Aufstockung um 150.000,- € in der zweiten Jahreshälfte)
	c) **268.500,- €**
	e) **153.400,- €**
	f) **1,8467 Mio. €**
	g) **94.500,- €**
	h) **1,15 Mio. €**
	i) **306.100,- €**
	j) **643.600,- €**
	k) **1,0945 Mio. €**
	l) –
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	a) **740.000,- €** **2,31 Mio. €** (2005) **2,03 Mio. €** (2006) **920.000,- €** (2007)
	b) **840.000,- €** **840.000,- €** (2005)
	c) **231.300,- €** **697.200,- €** (2005) **703.900,- €** (2006) **323.200,- €** (2007)
	e) **184.000,- €** **552.000,- €** (2005) **552.000,- €** (2006) **368.000,- €** (2007)
	f) **1,74 Mio. €**
	g) **283.500,- €**
	h) **640.000,- €**
	i) **555.300,- €** (VE 2004) **554.400,- €** (VE 2005) **374.000,- €** (VE 2006)
	j) **1,0 Mio. €** (VE 2004) **1,0 Mio. €** (VE 2005) **500.000,- €** (VE 2006) **100.000,- €** (VE 2007)
	k) **1,9422 Mio. €** (VE 2004) **1,9422 Mio. €** (VE 2005) **1,3038 Mio. €** (VE 2006)
	l) –
Laufzeit der Programme	a) 2003-2006 (jeweils ein Programmdurchlauf)
	b) 2003-2004 (jeweils ein Programmdurchlauf)
	c) 2003-2006 (jeweils ein Programmdurchlauf)

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Hessen	
	e) 2003-2006 (jeweils ein Programmdurchlauf)
	f) Einjährig
	g) 2003-2004 (ein Ausbildungsjahr)
	h) Grundsätzlich nicht begrenzt
	i) 2003-2006 (jeweils ein Programmdurchlauf)
	j) 2003-2007 (jeweils ein Programmdurchlauf)
	k) 2003-2006 (jeweils ein Programmdurchlauf)
	l) –

Mecklenburg-Vorpommern	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Betriebliche Ausbildungsverhältnisse in Unternehmen, die **erstmals** oder **erstmals in einem anderen Beruf ausbilden** oder **in den letzten drei Kalenderjahren nicht ausgebildet haben**
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	**Betriebliche Ausbildungsverhältnisse** in besonders ausgewählten Berufen in Unternehmen, die nur **im Verbund ausbilden** können
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	e) Sonderprogramm **„Öffentlicher Dienst“**
f)-h) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	f) **Aufstockung der Ausbildungsplätze** im Rahmen des **Ausbildungsplatzprogramms Ost 2003** (Landesergänzungsprogramm 2003) g) **Aufstockung des Kofinanzierungsanteils** des Landes bei**m Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003**
	h) **Erhöhung des prozentualen Landesanteils** an der Förderung der **überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung** (ÜLU)
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse nachweisen (geregelte Ausnahmen)
	c) • Unternehmen, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts betriebliche Ausbildungsverhältnisse in besonders ausgewählten Berufen nachweisen (geregelte Ausnahmen) • Bildungsdienstleister/Leitbetriebe, die als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts im Rahmen eines Verbundes überbetriebliche Phasen einschließlich Akquisition und Verbundmanagement durchführen
	e) Bewerber in den Ressorts der Landesregierung und ihren nachgeordneten Bereichen
	f), g) Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in der „betriebsnahen Variante“ über die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern für unvermittelte Bewerber
	h) Gesamtanträge der Kammern
Höhe der Förderbeträge	a) **1.500,- €** als Zuwendung zur Ausbildungsvergütung, zuzüglich **500,- €** je Ausbildungsverhältnis mit einem Mädchen
	c) • **1.500,- €** als Zuwendung zur Ausbildungsvergütung, zuzüglich **500,- €** je Ausbildungsverhältnis mit einem Mädchen • **150,- €**, in besonders begründeten Ausnahmefällen bis **max. 300,- €** je Teilnehmer/Woche bis zu 30 Wochen, in besonders begründeten Ausnahmefällen bis max. 40 Wochen für Personal- und Sachausgaben (keine Investitionen) des am Verbundmodell beteiligten Bildungsdienstleisters/Leitbetriebes
	e) Programm insgesamt **7,9 Mio. €**
	f) Durchschnittlich **465,28 €** je Platz und Monat
	g) **511.000,- €** für landesseitige Ergänzung des Gesamtprogramms
	h) **511.000,- €** für landesseitige Aufstockung der Gesamtförderung

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Mecklenburg-Vorpommern	
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	a) **1.000**
	c) **1.000**
	e) **1.000**
	f) **1.000**
	g), h) Bezifferung in Plätzen nicht möglich
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	a) **2.603**
	c) **158**
	e) **816**
	f) **250**
	g), h) Bezifferung in Plätzen nicht möglich
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) **1,4 Mio. €**
	c) **2,6 Mio. €**
	e) **7,9 Mio. €**
	f) **1,4 Mio. €**
	g) Nicht bezifferbar
	h) **511.000,- €**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	a) **400.000,- €**
	c) **1,7 Mio. €** (2004) **1,4 Mio. €** (2005) **900.000,- €** (2006)
	e) **7,9 Mio. €**
	f) **5,6 Mio. €** (2004) **5,3 Mio. €** (2005) **3,3 Mio. €** (2006) **60.000,- €** (2007)
	g), h) Nicht bezifferbar
Laufzeit der Programme	a) 2003
	c) 2003-2006 (Dauer der Ausbildung)
	e) Unbefristet (vorbehaltlich Haushaltsgesetz-Änderung)
	f) 2003-2007 (Dauer der Ausbildung)
	g) 2003-2007 (Dauer der Ausbildung)
	h) Unbefristet

Niedersachsen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	**Förderung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen** im Bereich der Informationstechnologien sowie im Tourismus- und Kulturbereich (Nds. ESF Ziel 2-Programm)
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	Zusätzliche **betriebliche Ausbildungsplätze im Verbund**
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	Förderung der **beruflichen Integration langzeitarbeitsloser junger Erwachsener**; Regionale Arbeits- und Bildungsangebote für die Zukunft langzeitarbeitsloser Jugendlicher (RABaZ). Innerhalb dieses Programms wird u.a. die **Begründung eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses** gefördert.
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	–

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Niedersachsen	
Kriterien, Antragsberechtigte	a) 'Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen. Der Durchführungsort muss im niedersächsischen ESF-Ziel 2-Gebiet liegen. Es sind nur Ausbildungsplätze förderfähig, deren Ausbildungszeitraum vor dem 31.12.2008 endet.
	c) Abschluss der Ausbildungsverhältnisses im Verbund; Zusätzlichkeit
	e) Langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte junge Erwachsene unter 25 Jahren. Abschluss eines Ausbildungsverhältnisses nach BBiG, HWO oder Seemannsgesetz
Höhe der Förderbeträge	a) Die Gesamtzuwendung darf **50 v.H. der Ausbildungsvergütung nicht übersteigen**
	c) **2.500,- €** je Berufsausbildungsvertrag; **höchstens 25.000,- € je Verbund**
	e) Für die Dauer der Berufsausbildung kann ein Integrationszuschuss von bis zu **250,- €** monatlich gewährt werden
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	a) **300**
	c) **400** (2003) **400** (2004)
	e) **150**
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	a) **282**
	c) **314**
	e) **380**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) **3,7 Mio. €**
	c) **1,0 Mio. €**
	e) **1,5 Mio. €**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	a) **3,7 Mio. €**
	c) **1,0 Mio. €**
	e) –
Laufzeit der Programme	a) Bis 31.08.2005
	c) Ausbildungsdurchgänge 1998, 1999, 2000, 2001, 2002 und 2003
	e) Das Förderprogramm endet am 31.12.2003 und wird nicht fortgesetzt.

Nordrhein-Westfalen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe	
a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	**Zusätzliche** Ausbildungsplätze für unversorgt gebliebene Ausbildungsstellensuchende im Rahmen des Ausbildungskonsens NRW
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	Betriebliche Ausbildung im **Verbund** in Berufen nach BBiG/HWO mit mindestens 2jähriger Ausbildungsdauer
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	–
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Ausbildungsunternehmen/-stätten
	c) Natürliche und juristische Personen, die bisher nicht ausbilden oder fünf Jahre vor Antragstellung nicht ausgebildet haben
Höhe der Förderbeträge	a) **12.500,- €** pro Teilnehmer/in und Jahr (bis 2002/2003)
	c) Zuschuss je Ausbildungsplatz in Höhe von – **4.500,- €** für den 1. Ausbildungsjahrgang – **3.000,- €** für den 2. Ausbildungsjahrgang – **1.500,- €** für den 3. Ausbildungsjahrgang im Verbund

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Nordrhein-Westfalen	
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	a) **rd. 1.500** (Vermittlungsjahr 2002/2003)
	c) rd. 330 (Neuabschlüsse)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	a) **110** (Vermittlungsjahr 2001/2002)
	c) **239**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) **11,25 Mio. €** (36 Monate)
	c) **1,6 Mio. €**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	a) **13,4 Mio. €** (36 Monate)
	c) **0**
Laufzeit der Programme	a) Unbegrenzt
	c) Bis 2007

Rheinland-Pfalz	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	a) Ausbildungsprämie für **Existenzgründer/Existenzgründerinnen**
c) Ausbildung nach Konkurs	–
d) Ausbildung im Verbund	–
e) Mobilitätshilfe	–
f) sonstige Förderprogramme	–
g) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Existenzgründer/Existenzgründerinnen der gewerblichen Wirtschaft und Angehörige Freier Berufe, die bei Gründung einer ersten selbstständigen Vollexistenz nach dem 31.12.1999 erstmals ausbilden; der Ausbildungsvertrag muss mit Auszubildenden mit Wohnsitz in Rheinland-Pfalz in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen werden.
Höhe der Förderbeträge	a) **1.500,- €** pro Ausbildungsvertrag (Förderung erfolgt als Festbetragsfinanzierung)
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	a) **700** (2004)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	a) **365**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) **1,35 Mio. €**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	a) **1,05 Mio. €**
Laufzeit der Programme	a) 2004

Saarland	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	Ausbildungsplätze in **jungen Unternehmen, die erstmalig ausbilden**
b) Ausbildung nach Konkurs	Betriebliche Anschlussausbildung infolge eines **Konkurses** bzw. **Stilllegung** oder **Schließung** des Erstausbildungsbetriebes
c) Ausbildung im Verbund	**Ausbildungsverbünde**
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	Schaffung **zusätzlicher** betrieblicher Ausbildungsplätze für jugendliche Schulabgänger/Schulabgängerinnen mit **schulischen Defiziten und/oder sozialen Problemen**
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	–

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Saarland	
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Ab dem 01.04.1995 neu gegründete Unternehmen, Praxen, Büros der Freien Berufe, die noch nicht ausgebildet haben b), c) Natürliche und juristische Personen e) Unternehmen (ohne öffentlich-rechtliche Betriebe, ohne Betriebe in überwiegend öffentlichem Besitz); Zusätzlichkeit entfällt bei kleinen Handwerksbetrieben (<10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)
Höhe der Förderbeträge	a) **1.540,- €** wenn ein Unternehmen jünger als acht Jahre ist bzw. **3.070,- €** wenn ein Unternehmen jünger als vier Jahre ist, bei einer Ausbildungszeit von 18 Monaten oder weniger, halbiert sich der Zuwendungsbetrag; bildet ein Unternehmer in ausgewählten Berufen aus, erhöht sich die Zuwendung um **510,- €** b) **1.030,- €** pro Platz bzw. **770,- €**, wenn der ursprüngliche Vertrag 18 Monate bestanden hat c) Verbundbedingte Mehrkosten bis zu **5.110,- €** pro Platz e) **1.600,- €** je Ausbildungsvertrag; **800,- €** bei einer Ausbildungszeit von 18 Monaten oder weniger, mindestens noch 12 Monate; zusätzlich wird die Betreuung durch Bildungsträger während der Ausbildung finanziert
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	a)-c) **Keine Angaben** e) **250**
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	a)-c) **350** e) **237**, darunter 90 Frauen
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a)-c) **531.100,- €** e) **1,4 Mio. €**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	a)-c) **607.100,- €** e) **1,4 Mio. €**
Laufzeit der Programme	a)-c) voraussichtlich bis 2006 e) voraussichtlich bis 2006

Sachsen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	**Zusätzliche Berufsausbildungsplätze** in kleinen und mittleren Unternehmen
b) Ausbildung nach Konkurs	–
c) Ausbildung im Verbund	Betriebliche Ausbildungsplätze in **Ausbildungsverbünden** zur Erhöhung des Ausbildungsplatzpotenzials und Verbesserung der Ausbildungsqualität (Maßnahme: Überbetriebliche Lehrgänge, Förderungsdauer: bis zu 45 Wochen in gewerblich-technischen Berufen, bis zu 18 Wochen in allen übrigen Berufen)
d) Mobilitätshilfe	–
e), f) sonstige Förderprogramme	e) **„Externes Ausbildungsmanagement“** zur Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in kleinen und mittleren Betrieben (Unterstützung der Unternehmen bei Organisation und Durchführung der Berufsausbildung)
	f) **Zusatzqualifikationen**, die nicht Inhalt von Ausbildungsordnungen sind
g) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	–
Kriterien, Antragsberechtigte	a) Kleinere und mittlere private Unternehmen mit bis zu 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Sitz in Sachsen, die erstmals ausbilden
	c) Veranstalter der Lehrgänge bzw. Leitbetriebe in Verbünden
	e) Ausbildungsvereine, -ringe, -verbünde, -betriebe, freie Bildungsträger
	f) Veranstalter der Maßnahme
Höhe der Förderbeträge	a) **1.500,- €** Zuschuss für jedes Berufsausbildungsverhältnis **Er kann in folgenden Fällen aufgestockt werden:** – **um 1.500 €** wenn das Berufsausbildungsverhältnis mit einem Existenzgründer abgeschlossen wurde (Existenzgründung in den letzten 5 Jahren). – **um weitere 1.500,- €**, wenn das Berufsausbildungsverhältnis mit einem Mädchen in ausgewählten gewerblich-technischen Berufen nach Anlage 2 der Richtlinie begründet wurde.

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Sachsen	
	– **um weitere 1.500,- €**, wenn das Berufsausbildungsverhältnis mit einem Mädchen in Berufen nach Anlage 2 der Richtlinie und in einem Unternehmen, das eine Betriebsstätte in Gebieten mit besonderen Entwicklungsaufgaben nach Anlage 3 der Richtlinie hat, begründet wurde. – **um weitere 1.500, €**, wenn das Berufsausbildungsverhältnis mit einem Jugendlichen begründet wird, der bereits ein Berufsgrundbildungsjahr erfolgreich abgeschlossen hat und dieses als erstes Ausbildungsjahr anerkannt wird.
	c) – **100,- €** pro Teilnehmer und Woche, – **115,- €** für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen nach Anlage 2 der Richtlinie – **75,- €** Verwaltungskostenpauschale
	e) Personal- und Sachkosten für bis zu zwei Mitarbeiter je Projektträger
	f) **5,- €** pro Teilnehmerstunde für mindestens 40, maximal 240 Stunden je Teilnehmer
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	a) **4.300**
	c) rd. **1.600** Neuabschlüsse; ca. **5.000** (1.-4. Ausbildungsjahr)
	e) **500–600**
	f) ca. **2.700**
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	a) **2.116** (davon: 458 „Soforthilfe – Hochwasser“)
	c) **4.603** (1.-4. Ausbildungsjahr kumulativ)
	e) **512**
	f) ca. **2.500**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) Gesamt: **13,8 Mio €** davon 8,0 Mio € für das Ausbildungsjahr 2003/2004 c) **6,5 Mio. €**
	e) **1,0 Mio. €**
	f) **2,5 Mio €**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	a) Gesamt: **13,8 Mio €** davon 5,8 Mio € für das Ausbildungsjahr 2003/2004
	c) **6,5 Mio. €**
	e) **1,0 Mio. €**
	f) **2,5 Mio. €**
Laufzeit der Programme	a) Nur Ausbildungsjahr 2002/2003
	bzw. Ausbildungsjahr 2003/2004, ohne Begrenzung
	c, f) Ausbildungsjahre 2002/2003 und 2003/2004
	e) Bis 30.06.2004

Sachsen-Anhalt	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze b) Ausbildung nach Konkurs	a), b) Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze – bei **erstmals ausbildenden Unternehmen** – bei Übernahme aus **Betriebsstilllegungen oder -einschränkungen** – bei Übernahme aus Berufsausbildung in **überbetrieblichen Einrichtungen** – bei **benachteiligten** oder **behinderten** Jugendlichen
c) Ausbildung im Verbund	– Fremdausbildung in **Ausbildungskooperationen und Verbünden** zur Schaffung von Ausbildungsplätzen nach BBiG/HWO und zur Verbesserung der Ausbildungsqualität – **Modellhafte projektbezogene Förderung von Ausbildungsverbünden** – **Zusatzqualifikationen**
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	–

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Sachsen-Anhalt	
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	**„Landesergänzungsprogramm 2003“** zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung „Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003“, Schaffung von Ausbildungsplätzen nach BBiG/HWO für noch nicht vermittelte, aber bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsplatzbewerber
Kriterien, Antragsberechtigte	a), b) Private Unternehmen in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, die Jugendliche mit Hauptwohnsitz in Sachsen-Anhalt ausbilden
	c) Privatrechtliche Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt mit eigener Rechtspersönlichkeit mit weniger als 250 Dauer-Vollzeit-Arbeitsplätzen und einem Jahresgesamtumsatz bis zu 40 Mio. € oder Jahresbilanzsumme von höchstens 27 Mio. €; keine Förderung öffentlich-rechtlicher Unternehmen und Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung sowie von Unternehmen des Bank-, Versicherungsgewerbes mit mehr als 20 Dauerarbeitsplätzen im Gesamtunternehmen, der Bauindustrie und des Bauhandwerks, sofern für die Auszubildenden ein Anspruch auf Erstattung der Ausbildungskosten im Sozialkassen-/Umlageverfahren nach den jeweilig geltenden tarifvertraglichen Regelungen besteht
	f) Vorrang hat Ausbildung in betriebsnahen Kapazitäten (Verbünde, Ausbildungsringe, andere Träger)
Höhe der Förderbeträge	a), b) Bei erstmalig ausbildenden Unternehmen beträgt die Zuwendung **2.500,- €**, in ausgewählten Berufen kann eine Zuwendung von **3.500,- €** gewährt werden. Bei Übernahme aus Betriebsstilllegungen oder -einschränkungen **665,- €/Monat** für Restausbildungsdauer (maximal 6 Monate) bei außerbetrieblicher Ausbildung. In allen übrigen Förderfällen beträgt die Höhe der Zuwendung je Ausbildungsverhältnis mit einem Jungen bis zu **1.550,- €** und mit einem Mädchen bis zu **2.550,- €**.
	c) – **80,- €** je Woche in kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, **100,- €** je Woche in gewerblich-technischen Berufen; förderfähige Fremdausbildungsdauer: 1.-3. Ausbildungsjahr bis 33 Wochen (165 Arbeitstage); 4. Ausbildungsjahr bis 3 Wochen (15 Arbeitstage); erweiterte Förderung: 6 Wochen (30 Arbeitstage) in ausgewählten Berufen) – Personal- und Sachausgaben, Ausgaben der Ausbildung in Verbundprojekten – Bei Zusatzlehrgängen (mind. 40, max. 240 Std.) wird eine Förderung von **5 €/Teilnehmerstunde** gewährt; für Fahrschulausbildung in Klasse T beträgt die Zuwendung je Teilnehmer **500,- €** (max. 50 % der Kosten)
	f) Je Förderfall und Monat ist ein Betrag von maximal **376,37 €** verfügbar. In Anlehnung an § 246 (3) SGB III erhält Träger für erfolgreiche Vermittlung des Jugendlichen in betriebliche Ausbildung **2000,- € Vermittlungspauschale.**
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	a), b) **2.000** (für erstmalige Ausbildung) **1.100** (übrige Förderfälle)
	c) rd. **500-600** (Ausbildung im Verbund) **700** (Zusatzqualifikationen)
	f) **500**
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	a), b) **485** Stand: 30.09.2003
	c) **509** (Hhj. 2002) **241** (Hhj. 2003) Stand: 30.09.2003
	f) Landesergänzungsprogramme 2002: **280** Teilnehmer 2003: **455** Teilnehmer Stand: 30.09.2003
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a), b) **1,38 Mio. €** Programm 2002/2003
	c) **1,578 Mio. €**
	f) **2,66 Mio. €** Programm „Berufsfachschule in Kooperation mit der Wirtschaft“ **656.000,- €** „Landesergänzungsprogramm 2001“
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	a), b) **3,34 Mio. €**
	c) **2,21 Mio. €**
	f) **0,65 Mio. €** Programm „Berufsfachschule in Kooperation mit der Wirtschaft“ (1999 und 2000) **1,968 Mio. €** „Landesergänzungsprogramm 2001“ **2,258 Mio. €** „Landesergänzungsprogramm 2002“ **753.000,- €** „Landesergänzungsprogramm 2003“

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Sachsen-Anhalt	
Laufzeit der Programme	a), b) 2003/2004
	c) Zunächst keine Begrenzung
	f) 2002-2005

Schleswig-Holstein	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	1. Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze bei bisher nicht oder nicht mehr ausbildenden Unternehmen 2. Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze in Unternehmen mit ausländischen Betriebsinhabern und berufliche und soziale Integration von jungen Migranten/Migrantinnen 3. Ausbildung statt Sozialhilfe Zusätzliche Ausbildungsverhältnisse nach dem BBiG für junge Sozialhilfeempfänger/Sozialhilfeempfängerinnen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres
b) Ausbildung nach Konkurs	siehe e)
c) Ausbildung im Verbund	–
d) Mobilitätshilfe	–
e)-g) sonstige Förderprogramme	e) **Anschlussausbildung für Ausbildungsabbrecher/Ausbildungsabbrecherinnen und Konkurslehrlinge**
	f) **Berufliche Qualifizierung, Ausbildung und Unterstützung für jüngere Mütter und Väter – Qualifizierung und Ausbildung für Frauen mit kleinen Kindern**
	g) **Arbeits- und Ausbildungsplätze** sowie **Qualifizierung für Schwerbehinderte**
h) Sonderprogramme 2003	**Sofortprogramm für mehr Ausbildung und Qualifizierung in Schleswig-Holstein** Neben den unter a)–g) genannten Förderprogrammen sind weitere 7 Programmbestandteile enthalten, die zusätzliche Qualifizierungsangebote unterbreiten
Kriterien, Antragsberechtigte	a) 1. + 2.: Kammern und andere Träger 3. Ausbildungsberechtigte, erwerbswirtschaftlich tätige juristische Personen des öffentlichen oder privaten Rechts und Selbstständige mit Ausnahme von Eigenbetrieben des Bundes und des Landes
	e) Kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft oder der Freien Berufe
	f) keine Angaben
	g) keine Angaben
	h) keine Angaben
Höhe der Förderbeträge	a) 1. Zuschuss zu den Personalkosten der Akquisiteure durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein (MWAV) 2. Zuschuss zu den Personal- und Sachkosten durch Arbeitsämter und das MWAV 3. Zuschuss bis zu 50 % des jährlichen Bruttoausbildungsentgelts; max. **2.454,20 €**/Jahr, für die Dauer der Ausbildung, maximal 42 Monate
	e) Zuschuss in Höhe von maximal **1.533 €** (6 Monate jeweils 255,65 €)
	f) Voll- oder Anteilsfinanzierung bis zu **7.669,38 €/Jahr** bis 36 Monate
	g) Zuschuss bis zu 20 % für die Dauer der Ausbildung bzw. bis zu 80 % der zum Zeitpunkt der Einstellung maßgeblichen tariflichen Regelung; bis zu 100 %, wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen Art oder Schwere der Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt
	h) keine Angaben
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	a) 1. **300** 2. **30** 3. –
	e) **260**
	f) **65**
	g) keine Angaben
	h) neben den unter a)–g) genannten **1.602** zusätzliche Qualifizierungsangebote

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Schleswig-Holstein	
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	a) 1. **205** (2003) 2. **20** (2003) 3. **74** (2003)
	e) **127** (2003)
	f) **75** (2003)
	g) **36** (2003)
	h) neben den unter a) – g) genannten **2.879** Qualifizierungsangeboten im Rahmen des Sofortprogramms
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	a) 1. **290.000.- €** 2. **175.000,- €** 3. keine Angaben
	e) **300.000,- €**
	f) keine Angaben
	g) **840.000,- €**
	h) neben dem unter a) – g) genannten Mittelvolumen **2.566.500.- €**
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2004	a) 1. **400.000.- €** 2. **200.000.- €** 3. keine Angaben
	e) **400.000.- €**
	f) keine Angaben
	g) keine Angaben
	h) neben dem unter a)–g) genannten Mittelvolumen 4.964.000.- €
Laufzeit der Programme	a) 1. 31.12.2005 2. 31.12.2005 3. 31.12.2004
	e) 31.12.2005
	f) 31.12.2005
	g) keine Angaben
	h) 31.12.2005

Thüringen	
Geförderte Ausbildungsverhältnisse, Zielgruppe a) Zusätzliche Ausbildungsplätze	–
b) Ausbildung nach Konkurs	Ausbildungsplätze für Auszubildende aus Unternehmen, die **stillgelegt** bzw. **geschlossen** wurden
c) Ausbildung im Verbund	**Betriebliche Ausbildungsverbünde, überbetriebliche Ergänzungslehrgänge**
d) Mobilitätshilfe	–
e) sonstige Förderprogramme	–
f) Ergänzungs-/Sonderprogramme 2003 in den neuen Ländern, Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003	**Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003;** Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze im Rahmen des gemeinsamen Programms des Bundes und der neuen Länder **„Zukunftsinitiative Lehrstellen 2003“**
Kriterien, Antragsberechtigte	b) Ausbildungsbetriebe mit Ausbildungsstätte in Thüringen sowie außerbetriebliche Bildungseinrichtungen mit Sitz in Thüringen, wenn kein betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung steht. Ausbildungsbetriebe in an Thüringen angrenzende Bundesländer, die Thüringer Lehrlinge einstellen.
	c) Juritische Personen des privaten Rechts unter Beteiligung der Kammern oder die Kammern selbst als Körperschaften des öffentlichen Rechts
	f) Ausbildungsverbünde in Thüringen und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen über die jeweils zuständige Stelle nach dem BBiG

noch Tabelle 17: Programme der Länder zur finanziellen Förderung der Berufsausbildung – Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze 2003/2004

noch Thüringen	
Höhe der Förderbeträge	b) Betriebliche Ausbildung: Zuschuss zur Ausbildungsvergütung in Höhe von **250,- €/Monat**, max. **3.000,- €** je förderfähigen Ausbildungsplatz Außerbetriebliche Ausbildung: Max. 430,- €/Monat je förderfähigen Ausbildungsplatz; bezuschusst werden die Ausgaben für die Ausbildungsvergütung, für Personal-, Sach- und Verwaltungsausgaben. Förderfähig ist die restliche Ausbildungszeit gemäß Ausbildungsvertrag bzw. bis zum Abschluss der Prüfung.
	c) Förderung richtet sich nach Kosten- und Finanzierungsplan unter Berücksichtigung feststehender Fördersätze. Förderfähig sind die Personal- und Sachkosten, Miete sowie Fahrt- bzw. Reisekosten für die Geschäftsführung und Verwaltung betrieblicher Ausbildungsverbünde. Bei Lehrgängen in einem Bildungszentrum, in einem am Verbund beteiligten Betrieb bzw. überbetrieblichen Ergänzungslehrgängen wird eine Pauschale von **26,- €** in gewerblich-technischen Berufen bzw. **23,- €** in Dienstleistungs-, Verwaltungs- und kaufmännischen Berufen pro Lehrgangstag und Teilnehmer gewährt.
	f) bis zu **15.250,- €** pro Platz für die gesamte Ausbildungszeit als Festbetragsfinanzierung. Bezuschusst werden die Ausgaben für die Ausbildungsvergütung, für Ausbilderleistungen und Sach- und Verwaltungsausgaben.
Anzahl der zu fördernden Ausbildungsplätze 2003/2004 (Planzahl)	b) **850**
	c) 24 Verbünde mit 3.151 Mitgliedsunternehmen und insgesamt **12.249** Auszubildenden, dar. 1. Lehrjahr 3.552 (Erhebung: 10/2003)
	f) **519** (Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003) **230** (Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002)
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2002/2003	b) **706**
	c) 24 Verbünde mit 3.391 Mitgliedsunternehmen und insgesamt **13.109** Auszubildenden, dar. 1. Lehrjahr **3.855** (Erhebung: 12/2002)
	f) Aufstockung Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002: **230** zusätzliche Plätze
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	b) **2,3 Mio. €**
	c) **7,0 Mio. €** (einschließlich überbetrieblicher Lehrgänge außerhalb des Verbundes und Zusatzqualifikationen: 2002: **1,7 Mio. €**, 2003: **1,6 Mio. €**
	f) **879.000,- €** (Aufstockung 2003) **1,12 Mio. €** (Aufstockung 2002)
Veranschlagtes Mittelvolumen für Haushaltsjahr 2003	b) **2,4 Mio. €**
	c) **7,4 Mio. €**
	f) **2,638 Mio. €** (Aufstockung 2003) **1,12 Mio. €** (Aufstockung 2002)
Laufzeit der Programme	b) Neuregelung ab 2003 ohne zeitliche Begrenzung
	c) Ab 2000 ohne zeitliche Begrenzung
	f) Bis 2006 Aufstockung 2003 Bis 2005 Aufstockung 2002

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 16, Seiten 298 ff.

Quelle: Angaben der Länder

Tabelle 18: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation nach Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort

	Arbeitsamts-bezirk	Angebots-Nachfrage-Relation 2003	Angebots-Nachfrage-Relation 2002	Rückgang Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber 2002 (in %-Punkten)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 einheimische Nachfrager/Aufrechterhalter	ausserbetriebliche Ausbildungsstellen pro 100 einheimische Nachfrager/Aufrechterhalter	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber	Auspendler pro 100 Einpendler	Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen pro 100 Schulabgänger	betriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	ausserbetriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	unvermittelte Bewerber pro 100 Schulabgänger	gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahre
sehr ungünstige Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation	Neubrandenburg	87,9	89,6	-1,7	42,5	37,9	38,0	5,1	440,1	65,2	32,2	34,4	9,7	106,7	21,1	10,2	28,8
	Rostock	90,0	92,2	-2,2	57,5	55,5	25,7	10,3	152,4	64,8	42,2	23,8	8,2	99,9	22,2	8,5	24,3
	Schwerin	90,9	87,2	3,8	56,6	50,7	39,5	8,9	381,8	57,3	39,7	24,1	7,0	94,4	22,7	5,6	17,1
	Cottbus	83,9	88,5	-4,6	36,6	31,0	39,9	2,8	655,1	51,6	22,4	28,9	10,1	99,8	19,3	11,4	26,1
	Eberswalde	85,4	83,0	2,4	26,5	21,8	35,3	4,0	474,3	44,0	15,1	33,5	8,6	101,7	19,2	7,0	23,4
	Frankfurt/Oder	91,4	91,1	0,3	38,5	30,2	46,2	12,1	751,0	52,8	22,5	31,0	5,7	102,3	18,6	10,3	24,7
	Neuruppin	82,4	83,6	-1,2	28,4	23,4	29,8	3,3	968,3	43,1	14,5	27,7	9,3	92,3	18,8	8,3	22,6
	Potsdam	92,2	91,8	0,4	53,7	48,8	37,2	1,5	150,1	60,0	36,7	26,4	5,5	100,1	19,4	7,0	17,6
	Altenburg	87,2	92,2	-5,0	46,6	33,6	8,5	5,3	717,9	43,5	23,6	20,6	6,9	111,8	20,1	7,3	20,8
	Bautzen	89,6	89,5	0,1	51,4	37,8	26,6	0,5	1.145,8	37,7	19,1	14,2	3,9	89,4	20,2	9,1	22,1
	Leipzig	91,7	96,5	-4,8	64,8	61,4	41,1	7,2	78,2	59,6	48,1	20,0	6,7	108,6	18,3	7,3	19,8
	Oschatz	90,4	90,8	-0,3	62,1	42,1	12,4	1,1	980,5	37,1	26,2	12,0	4,1	112,1	20,6	5,4	16,0
	Pirna	91,7	89,8	1,9	58,2	47,8	18,6	2,7	252,9	46,4	30,8	17,7	4,5	99,2	18,2	8,8	18,7
	Riesa	83,0	96,5	-13,6	50,5	33,4	16,7	3,4	492,6	43,4	25,4	16,3	8,9	125,6	20,7	6,5	18,4
	Gera	91,4	93,5	-2,0	61,9	56,2	31,4	0,0	202,7	60,5	41,7	19,9	5,8	95,3	20,3	9,6	20,2
	Jena	90,7	93,3	-2,6	63,8	56,8	28,0	5,4	258,8	51,2	37,0	15,6	5,7	97,1	21,2	6,3	17,4
	Suhl	91,6	99,1	-7,5	63,9	53,7	22,2	4,3	512,1	59,3	40,3	17,5	5,5	100,3	23,1	6,5	16,2
	Bremerhaven	91,9	91,7	0,2	83,2	67,5	16,3	13,6	136,0	57,5	48,5	5,0	5,5	85,7	26,3	2,6	16,2
	Goslar	90,7	93,7	-3,0	82,0	76,4	3,9	6,9	78,9	63,8	51,3	5,4	6,3	94,2	21,8	2,5	12,8
	Bielefeld	89,7	95,1	-5,4	86,6	85,7	14,6	13,7	24,0	70,1	62,1	2,2	8,6	69,5	26,2	6,1	14,2
	Bochum	92,0	91,9	0,2	90,4	77,4	4,5	29,3	66,5	69,6	60,2	1,1	7,5	88,8	25,5	5,8	11,4
	Gelsenkirchen	82,1	86,5	-4,5	74,3	63,3	9,1	16,4	235,9	56,4	47,6	5,0	13,8	99,6	25,4	11,4	18,8
	Hamm	90,7	97,1	-6,4	84,7	77,1	15,0	8,3	158,5	52,6	46,3	3,3	5,6	74,6	28,0	10,0	16,2
	Herford	90,0	101,7	-11,8	87,4	83,4	6,9	20,3	97,8	59,1	50,9	1,5	7,3	56,5	25,9	4,3	11,7
	Soest	92,5	97,6	-5,1	88,0	83,6	11,3	14,3	107,1	54,2	47,2	2,4	4,7	62,3	27,1	0,0	10,1
	Bad-Hersfeld	80,6	93,0	-12,4	79,9	75,6	-4,1	11,3	61,7	65,1	62,8	0,5	17,2	113,8	26,6	3,6	11,6
	Darmstadt	91,9	99,9	-8,0	91,2	79,3	7,9	28,5	165,4	55,1	53,6	0,4	6,7	76,7	22,5	4,3	9,9
	Giessen	88,8	102,5	-13,6	88,8	86,5	12,3	28,5	95,9	51,6	54,0	0,0	9,5	66,8	25,0	4,7	11,5
	Hanau	90,4	98,9	-8,5	86,2	80,0	16,0	30,8	203,4	56,1	54,4	2,7	8,8	77,9	22,4	4,4	9,8
	Limburg	86,5	96,6	-10,1	78,7	60,7	-4,9	6,0	338,7	45,8	46,0	4,5	8,4	115,6	26,6	3,7	9,8
	Offenbach	87,4	100,2	-12,8	86,4	84,5	15,3	15,3	110,4	59,2	61,4	0,7	10,6	65,6	19,6	5,1	11,6
	Wiesbaden	90,8	99,8	-9,0	90,7	90,7	0,8	23,7	16,4	81,1	73,5	0,1	9,7	80,4	22,1	4,1	11,3
	Bayreuth	87,2	97,5	-10,3	81,9	75,7	-2,5	17,3	107,2	67,9	58,8	3,7	11,1	95,0	27,0	5,9	12,1
	Hof	91,8	90,7	1,1	87,6	83,7	8,5	38,2	47,0	69,6	61,6	2,9	9,3	90,8	24,7	7,6	16,1
	Berlin	83,9	88,9	-4,9	55,1	54,2	37,6	5,6	21,4	55,3	34,4	18,0	10,6	88,4	15,9	12,0	20,7
	Insgesamt	88,4	92,6	-4,2	64,6	58,0	24,8	10,9	195,6	54,9	40,2	14,8	8,1	90,7	21,0	7,5	17,7

noch Tabelle 18: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation nach Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort

	Arbeitsamts-bezirk	Angebots-Nachfrage-Relation 2003	Angebots-Nachfrage-Relation 2002	Rückgang Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber 2002 (in %-Punkten)	betrieb-liche Aus-bildungs-stellen pro 100 Nach-frager	betrieb-liche Aus-bildungs-stellen pro 100 einheimi-sche Nach-frager/ Aufrecht-erhalter	ausserbe-triebliche Ausbil-dungsstel-len pro 100 einheimi-sche Nach-frager/Auf-rechter-halter	unbesetzte Ausbil-dungsplät-ze pro 100 unver-mittelte Bewerber	Auspend-ler pro 100 Ein-pendler	Gesamt-angebot an Aus-bildungs-plätzen pro 100 Schulab-gänger	betrieb-liche Aus-bildungs-plätze pro 100 Schul-abgänger	ausserbe-triebliche Ausbil-dungs-plätze pro 100 Schul-abgänger	unver-mittelte Bewerber pro 100 Schulab-gänger	gemeldete Bewerber pro 100 Schulab-gänger	Ausbil-dungsbe-triebe pro 100 Betriebe	Arbeits-losenquote Jugend-licher unter 20 Jahre	Arbeits-losenquote Jugend-licher zwischen 20 und 24 Jahre
sehr ungünstige Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation	Stralsund	93,5	94,9	-1,4	53,8	49,8	5,4	16,0	226,8	68,0	38,2	28,2	5,5	113,5	21,2	11,1	22,3
	Dessau	94,9	98,1	-3,1	57,1	45,8	26,1	5,8	370,5	48,8	28,3	18,8	2,7	101,2	19,4	5,9	18,6
	Halberstadt	96,4	97,7	-1,3	57,6	47,9	29,1	16,3	469,7	55,7	31,5	21,3	2,4	107,1	21,3	6,6	20,5
	Magdeburg	96,3	97,3	-1,0	60,4	51,7	38,4	16,5	294,2	61,5	37,8	22,5	2,8	108,9	20,2	8,4	19,7
	Stendal	95,5	98,9	-3,4	50,2	37,3	34,5	18,0	773,8	56,0	28,3	25,5	3,1	99,5	21,8	7,8	23,2
	Dresden	95,9	95,6	0,3	76,5	85,8	43,5	6,5	47,1	84,0	65,5	16,6	3,8	86,0	19,4	8,0	18,1
	Erfurt	93,8	94,0	-0,1	64,7	62,4	29,8	6,8	94,2	73,4	51,7	23,3	5,3	103,8	21,7	10,1	21,6
	Gotha	97,3	97,6	-0,2	65,5	56,7	31,9	0,0	327,6	55,7	35,0	17,0	1,4	101,1	22,6	6,9	16,9
	Nordhausen	94,8	96,3	-1,5	57,5	45,8	25,2	18,8	621,4	49,4	32,6	21,2	3,6	111,1	23,9	10,7	20,6
	Hamburg	95,4	97,7	-2,3	90,8	99,1	27,3	12,7	1,5	84,1	76,8	4,0	4,4	69,4	17,2	4,2	10,7
	Lübeck	93,1	95,0	-1,9	90,1	97,6	21,4	16,3	14,7	78,3	76,2	2,6	7,0	68,5	23,6	6,2	13,6
	Bremen	97,0	96,4	0,6	96,4	93,9	1,3	33,0	2,5	76,4	74,0	0,5	3,4	79,0	22,7	4,2	13,7
	Göttingen	94,3	96,3	-2,0	89,7	87,8	14,9	18,0	28,4	59,0	50,3	2,6	3,9	66,3	24,7	3,2	13,0
	Helmstedt	94,6	98,0	-3,4	87,3	72,8	12,7	15,5	64,9	63,5	55,2	4,6	4,1	79,8	25,7	3,4	11,9
	Hildesheim	95,8	100,6	-4,8	88,4	79,4	-15,9	49,2	97,8	49,6	42,3	3,6	3,9	68,7	24,0	2,2	12,5
	Oldenburg	97,5	99,5	-2,1	95,4	81,6	8,8	41,4	34,2	69,3	62,6	1,4	2,8	75,7	26,7	2,9	11,9
	Uelzen	95,3	98,8	-3,6	92,3	94,2	-6,6	37,6	78,8	66,0	55,8	1,8	4,6	93,3	25,7	3,0	15,3
	Bergisch-Gladbach	94,2	97,2	-3,1	90,6	84,2	9,6	31,7	235,4	51,4	45,6	1,8	4,3	51,5	25,5	2,1	11,1
	Dortmund	95,2	93,8	1,5	92,7	81,3	10,7	42,7	35,3	67,0	62,5	1,7	5,6	84,7	23,9	5,5	14,1
	Düren	94,1	101,0	-6,9	92,0	78,3	-3,7	38,7	543,2	57,1	53,7	1,2	5,6	68,9	24,7	4,8	11,6
	Duisburg	96,8	97,2	-0,4	91,4	74,8	11,8	18,1	56,2	62,5	56,8	3,4	2,5	88,2	22,0	7,3	15,0
	Essen	97,5	97,1	0,4	90,9	82,4	6,7	47,7	44,1	74,4	63,1	4,6	3,3	90,9	22,5	2,8	10,4
	Mönchengladbach	94,7	98,8	-4,1	94,4	92,8	3,6	41,8	61,7	60,6	53,8	0,1	5,2	54,4	22,9	4,6	10,2
	Oberhausen	97,2	98,0	-0,8	95,6	82,0	0,3	42,5	123,8	62,2	56,7	1,0	2,9	99,5	24,2	5,3	12,5
	Paderborn	95,3	97,5	-2,2	90,3	86,3	23,9	38,2	123,3	58,2	49,2	2,7	4,1	57,9	30,3	2,8	11,0
	Recklinghausen	94,8	97,3	-2,5	89,3	71,7	-12,6	36,3	248,0	53,0	45,0	2,8	4,1	81,1	27,4	5,7	13,6
	Siegen	97,3	98,3	-1,0	91,9	75,9	28,8	41,7	84,3	61,8	55,9	3,3	2,9	66,5	29,3	3,4	10,2
	Solingen	97,2	101,4	-4,1	93,3	76,0	4,7	64,7	159,5	59,1	53,2	2,3	4,5	92,1	23,1	4,6	12,3
	Wesel	94,2	94,6	-0,4	86,9	79,8	26,3	5,5	323,5	49,0	45,8	3,8	3,3	62,0	25,7	2,2	11,0
	Wuppertal	95,2	98,0	-2,8	92,9	80,7	1,5	36,1	102,1	57,3	55,1	1,3	4,5	80,9	22,4	4,4	10,6
	Fulda	93,8	100,4	-6,6	92,6	82,9	8,9	26,2	41,1	80,3	74,7	1,0	6,8	104,6	31,1	5,2	9,5
	Kassel	92,6	97,9	-5,3	84,7	69,2	1,5	17,5	71,3	63,4	61,4	5,8	6,5	113,5	24,0	4,6	12,9
	Korbach	96,0	97,1	-1,1	85,6	73,1	-3,9	24,7	92,2	73,3	66,9	8,1	4,2	102,7	29,2	3,2	12,2
	Marburg	94,6	97,6	-3,1	93,8	78,1	4,7	21,9	87,4	58,7	62,1	0,5	4,6	85,8	27,0	2,3	8,4
	Wetzlar	94,8	101,9	-7,1	94,8	78,3	4,4	50,0	194,9	63,0	63,0	0,0	6,9	79,3	27,9	3,1	10,7
	Bad-Kreuznach	94,9	97,0	-2,1	93,0	84,6	2,1	55,5	211,5	64,4	57,6	1,2	7,1	86,2	27,0	4,3	11,7

noch Tabelle 18: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation nach Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort

	Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation 2003	Angebots-Nachfrage-Relation 2002	Rückgang Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber 2002 (in %-Punkten)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 einheimische Nachfrager/Aufrechterhalter	ausserbetriebliche Ausbildungsstellen pro 100 einheimische Nachfrager/Aufrechterhalter	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber	Auspendler pro 100 Einpendler	Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen pro 100 Schulabgänger	betriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	ausserbetriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	unvermittelte Bewerber pro 100 Schulabgänger	gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahre
sehr ungünstige Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation	Kaiserslautern	97,1	98,1	-1,0	93,6	79,1	6,0	67,0	184,3	53,3	48,8	1,8	4,6	70,7	26,5	5,0	11,6
	Montabaur	94,3	102,7	-8,4	91,8	80,0	12,0	38,2	209,2	62,2	55,6	1,5	5,6	65,3	28,3	3,1	10,1
	Neuwied	93,4	98,2	-4,9	81,4	67,6	-1,0	31,4	184,9	60,8	52,4	7,7	6,2	80,3	28,0	3,7	11,2
	Pirmasens	93,6	101,3	-7,6	85,6	71,8	-10,2	56,2	310,6	62,7	52,3	4,9	8,9	95,3	26,8	4,5	13,0
	Saarbrücken	96,7	97,8	-1,1	92,2	90,5	20,8	49,5	32,1	103,1	100,5	5,0	7,0	85,0	27,4	5,5	13,4
	Aschaffenburg	96,8	100,2	-3,5	93,0	86,2	-2,9	41,8	225,0	76,3	68,4	2,7	4,1	92,2	25,0	4,9	10,4
	Bamberg	95,9	98,1	-2,1	95,9	76,6	17,6	34,5	175,7	60,4	54,3	0,0	3,5	75,3	27,9	5,1	9,0
	Coburg	95,2	96,0	-0,9	95,1	81,6	4,2	26,8	35,3	66,8	63,8	0,0	4,4	97,4	26,1	7,9	13,9
	Weiden	95,7	97,0	-1,3	88,3	72,6	0,1	31,6	170,3	61,0	51,4	4,3	3,6	89,2	28,5	6,1	11,9
	Augsburg	95,1	102,0	-6,9	94,0	87,1	22,9	25,2	21,5	75,0	66,7	0,8	4,6	61,0	25,2	6,3	11,0
	Memmingen	96,3	104,0	-7,7	90,8	88,1	0,6	44,9	131,9	70,2	59,5	3,6	4,5	64,7	25,9	3,6	8,4
	Weilheim	97,2	107,6	-10,4	96,0	96,3	-9,4	14,1	95,3	72,5	59,7	0,7	2,1	42,3	23,2	2,2	6,6
	Insgesamt	95,4	97,9	-2,5	85,8	78,0	13,5	30,4	94,9	62,1	55,8	6,3	4,3	81,0	23,9	5,1	13,1
	Halle	98,9	99,1	-0,2	71,9	72,4	52,6	35,8	63,3	71,2	49,0	18,4	1,2	88,2	20,7	11,0	24,6
	Merseburg	97,7	98,9	-1,2	65,1	54,5	43,9	15,9	453,4	49,4	32,7	16,3	1,4	83,9	20,2	10,5	24,2
	Sangerhausen	99,0	99,5	-0,5	44,8	34,5	35,5	26,1	570,4	48,2	21,2	25,7	0,6	100,4	20,7	12,1	24,5
	Wittenberg	100,8	101,7	-0,9	61,9	45,9	23,2	300,0	752,4	50,0	34,2	21,5	0,2	103,5	19,2	6,7	23,4
	Annaberg	99,8	98,0	1,9	64,3	51,7	23,3	50,0	383,7	42,5	26,8	14,8	0,1	97,8	19,7	6,8	18,9
	Chemnitz	100,0	100,0	0,0	72,1	69,4	41,8	0,0	79,4	66,1	50,0	19,3	0,0	99,4	19,8	8,0	18,5
	Plauen	98,4	97,4	1,0	64,2	55,1	29,8	40,0	216,3	51,7	34,2	18,2	1,4	99,9	19,2	5,9	16,6
	Zwickau	100,6	100,1	0,5	65,0	53,6	32,6	100,0	298,8	46,0	32,5	17,7	0,3	95,3	18,9	7,8	17,9
	Bad-Oldesloe	98,6	98,7	-0,1	96,1	76,9	9,9	46,4	216,1	54,3	51,2	1,3	1,4	63,4	21,5	5,8	11,1
	Elmshorn	102,3	101,9	0,4	99,5	96,2	12,6	242,9	182,3	60,4	56,3	1,6	0,9	65,2	22,3	5,2	13,0
	Flensburg	98,8	102,3	-3,5	94,9	91,3	28,8	63,2	25,1	70,3	67,1	2,7	2,3	60,2	25,1	4,5	13,9
	Heide	99,6	101,9	-2,4	93,9	94,6	11,3	73,7	85,7	68,2	56,0	3,4	1,0	82,1	26,3	4,5	14,2
	Kiel	99,8	101,2	-1,3	96,2	100,9	11,2	94,3	35,5	72,7	65,7	2,5	1,8	61,1	22,7	8,7	14,9
	Neumünster	98,5	98,6	-0,1	93,2	82,4	9,8	43,8	106,0	62,1	54,2	3,1	1,6	57,6	23,6	4,8	12,1
	Braunschweig	99,2	99,5	-0,3	91,8	81,4	10,7	74,1	10,9	68,9	60,1	4,9	2,0	78,1	22,7	4,6	12,3
	Celle	99,2	98,8	0,4	93,1	83,9	9,2	58,9	144,9	53,6	50,5	3,3	1,1	67,0	23,3	1,8	10,9
	Emden	99,0	99,2	-0,2	93,6	77,4	14,7	83,0	61,7	60,7	55,3	3,2	3,5	76,0	29,1	4,2	13,2
	Hameln	98,0	99,6	-1,5	94,1	81,4	-17,9	59,5	147,9	56,2	46,3	1,9	2,4	76,2	25,2	3,7	12,7
	Hannover	100,1	99,6	0,6	94,5	98,4	8,5	104,6	4,2	85,3	79,6	4,7	2,4	88,1	22,2	4,0	12,2
	Leer	99,3	100,1	-0,7	99,3	83,1	0,5	68,9	286,3	54,2	54,6	0,0	1,2	74,6	32,9	5,2	15,1
	Lüneburg	97,9	99,8	-1,9	94,9	88,9	-0,0	51,1	144,9	53,6	48,7	1,5	2,2	84,4	22,6	2,2	10,4
	Nienburg	101,5	103,1	-1,6	101,5	78,0	-26,9	442,9	268,9	55,4	48,9	0,0	0,2	69,4	27,1	2,3	9,8
	Osnabrück	99,0	101,0	-1,9	97,1	88,9	-1,9	72,6	50,0	65,5	60,3	1,2	2,2	63,3	27,6	3,1	10,7

noch Tabelle 18: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation nach Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort

	Arbeitsamts-bezirk	Angebots-Nachfrage-Relation 2003	Angebots-Nachfrage-Relation 2002	Rückgang Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber 2002 (in %-Punkten)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 einheimische Nachfrager/Aufrechterhalter	ausserbetriebliche Ausbildungsstellen pro 100 einheimische Nachfrager/Aufrechterhalter	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber	Auspendler pro 100 Einpendler	Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen pro 100 Schulabgänger	betriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	ausserbetriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	unvermittelte Bewerber pro 100 Schulabgänger	gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahre
sehr ungünstige Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation	Stade	99,5	100,5	-1,0	97,1	88,2	-3,0	83,8	217,5	57,9	53,4	1,3	1,7	64,0	26,8	2,7	10,6
	Vechta	100,2	101,3	-1,1	100,2	94,6	-13,1	117,2	103,6	56,5	54,9	0,0	0,7	66,6	32,1	2,4	9,6
	Wilhelmshaven	100,8	102,1	-1,2	99,3	87,1	-6,5	150,0	92,6	58,8	54,8	0,9	0,9	80,7	25,9	4,3	14,3
	Ahlen	102,3	104,4	-2,1	99,1	82,6	3,8	305,3	423,0	55,9	48,2	1,6	0,5	67,4	29,6	4,0	10,4
	Brühl	102,0	105,5	-3,5	101,3	94,7	21,3	159,1	289,2	50,4	46,6	0,3	1,6	57,7	23,4	4,4	10,3
	Coesfeld	102,1	102,4	-0,4	100,0	97,9	2,9	354,5	87,2	58,3	55,0	1,1	0,4	56,5	31,9	3,4	9,5
	Detmold	98,9	99,5	-0,6	98,0	90,5	-20,4	59,6	138,3	50,5	47,3	0,4	1,3	81,8	24,1	4,2	13,3
	Düsseldorf	100,5	101,1	-0,6	99,4	98,3	-3,9	119,0	14,2	86,3	77,8	0,9	2,1	63,6	18,7	1,8	7,3
	Hagen	101,0	101,9	-0,9	100,4	86,5	12,8	171,4	151,2	57,8	52,4	0,3	0,7	78,9	23,6	4,8	12,3
	Köln	101,8	104,1	-2,3	100,2	107,2	23,4	238,1	6,9	98,8	86,9	1,4	1,1	60,7	21,0	5,7	10,4
	Krefeld	100,3	101,1	-0,8	99,9	91,1	-2,0	104,9	150,0	61,6	59,1	0,2	3,6	63,6	23,0	3,1	10,7
	Meschede-Brilon	101,3	100,0	1,2	100,1	99,1	5,9	144,8	90,8	61,4	56,9	0,6	1,6	62,5	30,0	2,5	10,3
	Münster	102,1	104,7	-2,6	99,7	107,4	7,9	225,0	15,0	104,8	95,0	2,3	1,6	67,6	27,2	2,7	8,0
	Rheine	100,4	101,1	-0,7	96,1	79,8	-7,8	116,4	247,8	53,9	46,9	2,1	1,1	69,3	29,9	3,3	11,1
	Frankfurt	100,4	102,7	-2,3	94,4	101,5	16,1	117,3	4,1	100,1	88,8	5,6	2,2	55,3	17,8	3,7	8,3
	Koblenz	99,5	97,3	2,1	95,8	104,9	4,1	86,7	29,0	84,8	78,4	3,0	3,3	70,5	27,3	2,8	9,0
	Ludwigshafen	97,9	100,9	-3,0	95,3	93,7	12,4	60,7	64,8	76,2	68,6	1,9	3,8	74,9	25,0	2,8	9,4
	Mainz	98,5	103,7	-5,2	98,5	94,6	-1,2	67,7	52,3	68,8	64,6	0,0	3,0	58,2	24,8	4,1	9,3
	Mayen	99,7	103,6	-3,8	99,1	90,6	-1,1	95,7	366,2	62,8	60,8	0,4	3,9	65,8	29,1	3,6	10,9
	Neunkirchen	99,3	103,9	-4,6	91,0	84,1	13,1	87,1	88,7	67,0	60,0	5,5	3,7	62,1	29,7	5,3	11,7
	Landau	98,5	105,2	-6,7	94,1	86,6	9,1	77,0	228,0	56,9	53,4	2,5	3,7	72,3	24,3	3,9	10,2
	Saarlouis	99,8	98,9	0,9	95,8	85,1	0,1	96,0	301,8	68,6	57,2	2,4	2,7	67,7	30,6	4,9	10,0
	Trier	99,3	99,9	-0,7	95,6	93,0	7,2	86,7	72,7	63,2	57,7	2,2	3,4	71,1	30,1	3,6	8,6
	Aalen	99,1	102,9	-3,9	94,9	85,4	-14,8	76,9	231,2	55,4	51,5	2,3	2,2	88,2	26,5	3,7	11,0
	Heidelberg	102,2	102,2	-0,0	88,6	93,9	14,8	219,6	32,2	72,0	52,4	8,0	1,1	47,9	21,4	3,2	8,6
	Heilbronn	99,3	100,6	-1,3	98,9	93,9	13,2	60,3	30,8	68,2	62,5	0,2	1,1	63,8	25,1	3,0	9,2
	Karlsruhe	99,7	100,6	-0,9	96,3	97,3	13,8	87,5	32,4	67,3	61,1	2,2	1,4	73,3	22,3	2,8	8,5
	Lörrach	102,3	103,8	-1,5	102,3	94,6	11,4	190,8	119,6	58,5	58,5	0,0	1,4	61,2	28,7	1,7	6,9
	Ludwigsburg	102,3	104,3	-2,0	94,8	79,0	16,9	427,3	249,3	58,9	54,6	4,4	0,4	67,0	20,6	1,8	6,2
	Mannheim	100,3	106,7	-6,4	99,5	89,1	9,9	108,1	49,1	74,7	66,8	0,6	2,8	75,9	22,1	5,6	10,3
	Offenburg	99,8	101,4	-1,6	96,6	81,3	7,2	78,6	71,9	61,0	57,3	1,9	0,5	67,0	26,3	3,1	8,6
	Pforzheim	101,0	103,4	-2,4	97,8	97,2	5,3	166,7	62,4	65,7	57,3	1,9	0,9	60,8	22,6	2,1	9,7
	Rastatt	100,8	103,0	-2,2	100,0	86,6	5,7	130,4	289,5	62,7	58,6	0,5	1,5	80,4	22,9	2,5	8,1
	Ravensburg	101,0	105,3	-4,3	101,0	97,6	13,9	133,6	123,9	58,3	53,8	0,0	1,5	60,6	25,4	2,3	7,5
	Waiblingen	99,3	101,8	-2,5	84,9	72,1	21,0	82,0	153,0	61,1	52,3	8,8	2,5	69,3	20,9	0,0	7,0
	Tauberbischofsheim	100,7	102,6	-1,9	97,8	74,1	-10,1	132,5	196,7	54,3	50,3	1,5	1,1	80,6	25,6	2,5	10,3

noch Tabelle 18: Ausgewählte Indikatoren zur regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation nach Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort

	Arbeitsamtsbezirk	Angebots-Nachfrage-Relation 2003	Angebots-Nachfrage-Relation 2002	Rückgang Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber 2002 (in %-Punkten)	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 Nachfrager	betriebliche Ausbildungsstellen pro 100 einheimische Nachfrager/Aufrechterhalter	ausserbetriebliche Ausbildungsstellen pro 100 einheimische Nachfrager/Aufrechterhalter	unbesetzte Ausbildungsplätze pro 100 unvermittelte Bewerber	Auspendler pro 100 Einpendler	Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen pro 100 Schulabgänger	betriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	ausserbetriebliche Ausbildungsplätze pro 100 Schulabgänger	unvermittelte Bewerber pro 100 Schulabgänger	gemeldete Bewerber pro 100 Schulabgänger	Ausbildungsbetriebe pro 100 Betriebe	Arbeitslosenquote Jugendlicher unter 20 Jahre	Arbeitslosenquote Jugendlicher zwischen 20 und 24 Jahre
sehr ungünstige Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktsituation	Ulm	101,9	101,1	0,8	96,3	95,0	19,7	274,1	30,3	69,2	63,8	3,7	0,7	57,0	26,2	3,1	9,1
	Ansbach	100,3	102,7	-2,5	96,9	88,5	-3,6	106,5	152,9	60,2	55,7	1,9	2,2	69,4	29,6	5,7	8,5
	Nürnberg	98,4	100,5	-2,1	96,0	95,0	18,9	59,1	2,0	86,5	78,5	2,0	3,2	76,1	23,4	5,3	10,7
	Schwandorf	100,1	101,3	-1,3	95,9	90,0	7,1	101,6	321,1	68,2	61,9	2,7	2,4	94,9	30,4	5,3	9,9
	Schweinfurt	100,6	100,4	0,1	96,5	76,4	5,1	120,4	207,3	66,4	61,1	2,6	1,8	88,1	29,3	5,7	11,6
	Weißenburg	98,8	105,3	-6,5	98,6	70,9	7,6	74,2	501,8	57,7	56,5	0,1	2,7	86,3	28,1	3,9	8,1
	Würzburg	100,5	102,9	-2,4	100,5	97,5	-1,2	119,8	12,8	70,8	66,7	0,0	1,6	75,2	25,2	3,5	8,2
	Donauwörth	100,2	106,9	-6,7	99,9	86,7	-12,7	105,8	290,9	63,8	56,9	0,1	1,7	63,2	29,3	3,1	6,8
	Freising	101,7	103,7	-1,9	101,7	93,3	-6,9	178,9	322,5	67,5	63,5	0,0	1,4	69,7	24,0	2,2	4,7
	Ingolstadt	102,0	102,2	-0,1	101,8	94,3	11,4	180,7	196,2	73,4	64,9	0,1	1,6	68,2	28,5	4,6	7,5
	Kempten	98,3	102,4	-4,0	98,3	98,0	-1,6	75,6	69,3	75,8	70,9	0,0	4,9	74,8	24,8	3,5	8,1
	München	101,7	105,3	-3,6	100,8	110,1	13,1	252,3	0,1	93,7	83,7	0,7	0,9	34,9	17,0	2,9	6,9
	Pfarrkirchen	101,0	105,8	-4,7	101,0	96,5	16,6	135,6	72,8	71,4	67,3	0,0	1,9	61,7	28,4	5,8	9,3
	Rosenheim	101,0	102,0	-0,9	101,0	94,8	15,3	208,6	114,2	70,9	66,8	0,0	0,6	56,3	24,4	3,5	6,7
	Insgesamt	100,2	101,9	-1,7	94,8	89,6	10,2	105,6	74,7	64,1	60,7	3,4	1,7	69,8	23,6	4,2	10,7
	Nordhorn	104,6	106,8	-2,2	98,2	90,6	0,0	978,6	181,9	67,5	54,8	3,6	0,3	66,6	30,9	2,9	10,4
	Verden	104,0	102,8	1,2	101,0	94,0	7,2	637,5	257,5	56,2	52,6	1,6	0,4	70,0	24,5	1,8	9,3
	Aachen	102,8	100,2	2,7	102,8	96,6	16,9	191,5	53,6	67,5	63,8	0,0	1,9	62,6	24,7	5,9	11,5
	Bonn	102,6	102,1	0,5	100,6	98,1	15,5	215,4	24,5	59,2	55,4	1,1	1,2	47,4	23,5	2,3	7,2
	Iserlohn	102,7	99,7	3,0	100,0	97,1	-0,9	543,8	102,9	54,1	49,0	1,4	0,3	64,5	26,7	2,9	10,9
	Balingen	103,8	101,2	2,6	99,3	89,5	9,0	237,7	219,4	49,6	45,9	2,1	1,3	56,4	24,3	2,5	9,2
	Freiburg	103,7	105,9	-2,1	102,7	103,6	9,7	1.640,0	7,8	70,1	65,6	0,7	0,2	55,1	23,6	2,4	7,5
	Göppingen	102,9	110,2	-7,3	102,8	82,2	-10,7	295,6	296,8	58,3	58,2	0,0	0,8	90,4	22,1	2,4	7,5
	Konstanz	103,6	104,7	-1,1	103,4	94,2	17,3	1.366,7	38,3	56,2	56,1	0,1	0,2	52,1	23,6	2,1	7,6
	Nagold	103,9	108,7	-4,7	82,5	77,2	-9,9	447,6	158,1	65,0	47,5	12,3	0,7	66,8	25,8	2,6	8,1
	Reutlingen	103,1	104,3	-1,3	98,1	91,6	8,3	302,3	102,2	57,9	51,0	2,6	0,8	56,3	24,0	3,4	8,6
	Rottweil	103,8	107,1	-3,3	101,1	93,3	2,7	266,7	104,7	65,4	64,9	1,7	1,5	65,2	25,5	2,2	8,3
	Schwäbisch-Hall	102,8	101,2	1,6	99,7	96,3	-31,9	633,3	180,0	65,1	57,9	1,8	0,3	95,5	27,2	1,6	7,6
	Stuttgart	103,1	104,3	-1,2	96,1	112,2	7,6	1.368,4	6,6	89,4	83,4	6,0	0,2	71,4	20,1	2,6	8,4
	Villingen-Schwenningen	104,2	110,4	-6,2	104,2	88,0	-8,5	426,3	23,3	56,2	56,2	0,0	0,7	61,1	26,1	3,7	8,9
	Regensburg	103,4	104,5	-1,1	103,4	106,9	16,4	1.640,0	39,5	81,8	80,3	0,0	0,2	67,3	28,4	5,1	8,6
	Deggendorf	104,2	106,9	-2,7	104,0	86,3	3,3	426,5	180,2	68,2	65,8	0,1	0,8	86,9	29,5	4,8	7,9
	Landshut	103,2	103,6	-0,4	103,2	106,0	16,1	323,1	37,6	78,0	76,6	0,0	1,1	48,0	30,0	3,1	6,2
	Passau	102,7	103,9	-1,2	102,7	91,5	11,7	230,2	78,0	73,5	70,6	0,0	1,4	78,5	29,3	5,7	10,2
	Traunstein	102,7	106,4	-3,8	102,7	102,4	11,4	238,5	103,7	71,9	65,2	0,0	1,2	57,9	25,1	3,1	5,5
	Insgesamt	103,2	104,5	-1,3	100,5	97,5	5,8	359,6	60,4	65,1	63,4	1,7	0,8	65,9	24,9	3,2	8,5

Quellen: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung

Tabelle 19: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1]) nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2001 und 2002

Wirtschaftszweig	Betriebe insgesamt			Ausbildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquoten		
	1999	2001	2002	1999	2001	2002	1999	2001	2002
	Anzahl						Prozent		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	47.406	46.337	45.898	10.912	10.038	9.739	23,0	21,7	21,2
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, -gas, Steinen, Erden	2.889	2.749	2.725	404	389	382	14,0	14,2	14,0
Nahrungsmittelgewerbe	34.913	32.394	31.539	16.036	14.261	13.744	45,9	44,0	43,6
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	8.175	7.444	6.946	1.932	1.799	1.635	23,6	24,2	23,5
Holzgewerbe	13.421	12.681	12.130	5.345	4.784	4.306	39,8	37,7	35,5
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	20.262	19.683	19.043	5.093	5.277	5.090	25,1	26,8	26,7
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	19.637	19.224	18.811	5.537	5.396	5.308	28,2	28,1	28,2
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	37.139	37.251	36.502	11.322	11.914	11.703	30,5	32,0	32,1
Maschinenbau	20.227	20.161	19.997	7.553	7.946	7.832	37,3	39,4	39,2
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	8.289	8.320	8.202	2.377	2.551	2.481	28,7	30,7	30,2
Feinmechanik, Optik	15.744	15.988	16.048	6.294	6.092	6.068	40,0	38,1	37,8
Fahrzeugbau	3.510	3.508	3.497	1.480	1.504	1.530	42,2	42,9	43,8
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	14.891	14.160	13.505	6.356	6.068	5.606	42,7	42,9	41,5
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	8.709	8.854	8.852	1.728	1.598	1.578	19,8	18,0	17,8
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	173.062	167.519	162.037	67.857	64.850	61.153	39,2	38,7	37,7
KFZ-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	57.798	58.240	58.138	23.048	23.346	23.032	39,9	40,1	39,6
Großhandel. Handelsvermittlung	99.816	96.349	93.922	14.839	15.358	14.986	14,9	15,9	16,0
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	215.675	212.244	208.014	48.202	49.918	49.391	22,3	23,5	23,7
Gast- und Gaststättengewerbe	110.736	112.367	112.410	11.842	12.466	12.675	10,7	11,1	11,3
Verkehrswesen	72.834	72.306	70.732	8.516	9.112	8.894	11,7	12,6	12,6
Nachrichtenwesen	8.633	11.076	10.840	411	599	441	4,8	5,4	4,1
Kredit-, Versicherungswesen	40.043	40.905	41.002	7.373	7.674	7.659	18,4	18,8	18,7
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	48.238	49.497	49.992	3.109	3.302	3.314	6,4	6,7	6,6
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	18.505	23.008	23.086	3.247	4.914	4.964	17,5	21,4	21,5
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	171.701	183.750	185.369	39.311	41.282	41.188	22,9	22,5	22,2
Forschung, Entwicklung	2.290	2.562	2.648	350	352	355	15,3	13,7	13,4
Bildung, Erziehung, Kultur	63.088	66.201	66.729	6.858	6.383	6.469	10,9	9,6	9,7
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	157.027	161.077	163.081	55.760	56.960	57.826	35,5	35,4	35,5
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	48.354	49.332	49.936	16.781	17.570	17.581	34,7	35,6	35,2
non-profit-Organisation, private Haushalte	64.946	65.811	63.120	2.870	2.335	2.237	4,4	3,5	3,5
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	24.713	24.719	24.334	7.461	7.136	6.930	30,2	28,9	28,5
ohne Angabe, aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen	6.539	2.992	2.305	669	501	463	–	–	–
Insgesamt	**1.639.210**	**1.648.709**	**1.631.390**	**400.873**	**403.675**	**396.560**	**24,5**	**24,5**	**24,3**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppenschlüssel (102 und 104)

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 20: Beschäftigte und Auszubildende[1]) nach Wirtschaftszweigen in den alten Ländern 1999, 2001 und 2002

Wirtschaftszweig	Beschäftigte insgesamt			Auszubildende			Ausbildungsquoten		
	1999	2001	2002	1999	2001	2002	1999	2001	2002
	Anzahl						Prozent		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	164.135	168.208	164.567	19.275	18.036	16.393	11,7	10,7	10,0
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, -gas, Steinen, Erden	118.259	100.266	98.422	4.526	4.251	4.432	3,8	4,2	4,5
Nahrungsmittelgewerbe	597.273	584.545	577.761	47.259	43.107	42.225	7,9	7,4	7,3
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	214.493	195.826	176.377	8.611	8.199	7.174	4,0	4,2	4,1
Holzgewerbe	155.031	140.705	129.304	11.440	10.335	9.157	7,4	7,3	7,1
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	478.501	474.762	453.033	18.600	20.940	19.778	3,9	4,4	4,4
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	1.030.421	1.019.025	994.100	39.035	40.321	39.757	3,8	4,0	4,0
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	973.799	973.678	941.203	49.178	52.734	51.861	5,1	5,4	5,5
Maschinenbau	957.081	979.489	957.943	54.851	60.186	60.214	5,7	6,1	6,3
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	597.633	613.575	589.414	21.837	24.636	24.324	3,7	4,0	4,1
Feinmechanik, Optik	348.751	364.543	350.826	20.816	21.417	21.411	6,0	5,9	6,1
Fahrzeugbau	759.158	794.453	796.776	30.197	33.145	33.291	4,0	4,2	4,2
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	237.519	223.592	205.802	16.004	15.218	13.622	6,7	6,8	6,6
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	333.292	315.757	314.797	15.167	13.714	13.476	4,6	4,3	4,3
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	1.540.881	1.392.119	1.295.704	158.251	147.715	136.545	10,3	10,6	10,5
KFZ-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	535.383	544.138	543.168	82.173	84.846	83.750	15,3	15,6	15,4
Großhandel. Handelsvermittlung	1.219.099	1.225.132	1.189.248	47.435	50.728	48.707	3,9	4,1	4,1
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	1.747.567	1.765.824	1.721.473	118.212	126.907	122.899	6,8	7,2	7,1
Gast- und Gaststättengewerbe	554.117	592.586	584.459	51.643	55.077	54.796	9,3	9,3	9,4
Verkehrswesen	914.570	958.720	956.418	38.072	38.353	35.787	4,2	4,0	3,7
Nachrichtenwesen	198.600	230.542	216.295	8.089	11.638	6.497	4,1	5,0	3,0
Kredit-, Versicherungswesen	935.692	957.183	952.113	57.473	60.683	60.292	6,1	6,3	6,3
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	212.363	224.021	221.238	6.531	7.504	7.438	3,1	3,3	3,4
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	258.291	330.118	323.656	9.021	14.609	14.324	3,5	4,4	4,4
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	1.651.612	1.835.599	1.848.744	77.998	85.101	85.784	4,7	4,6	4,6
Forschung, Entwicklung	100.737	109.220	113.415	3.199	3.302	3.384	3,2	3,0	3,0
Bildung, Erziehung, Kultur	865.431	921.787	942.112	53.608	51.554	55.062	6,2	5,6	5,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2.342.821	2.429.542	2.488.483	178.297	176.817	180.436	7,6	7,3	7,3
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	173.559	179.390	209.877	31.136	33.416	34.093	17,9	18,6	16,2
non-profit-Organisation, private Haushalte	388.241	393.362	394.318	18.253	16.529	16.122	4,7	4,2	4,1
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1.236.345	1.229.756	1.240.137	49.231	58.266	57.171	4,0	4,7	4,6
ohne Angabe, aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen	99.286	89.046	45.470	2.443	3.071	2.548	–	–	–
Insgesamt	**21.939.941**	**22.356.509**	**22.036.653**	**1.347.861**	**1.392.355**	**1.362.750**	**6,1**	**6,2**	**6,2**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppenschlüssel (102 und 104)

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 21: Betriebe und Ausbildungsbetriebe[1]) nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2001 und 2002

Wirtschaftszweig	Betriebe insgesamt			Ausbildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquoten		
	1999	2001	2002	1999	2001	2002	1999	2001	2002
	Anzahl						Prozent		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	14.975	14.332	14.103	2.762	2.744	2.938	18,4	19,1	20,8
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, -gas, Steinen, Erden	671	634	595	73	79	79	10,9	12,5	13,3
Nahrungsmittelgewerbe	7.678	7.073	6.889	3.372	3.113	2.927	43,9	44,0	42,5
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	1.888	1.783	1.549	348	317	326	18,4	17,8	21,0
Holzgewerbe	1.948	1.700	1.555	475	408	355	24,4	24,0	22,8
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	3.363	3.187	3.098	804	917	811	23,9	28,8	26,2
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	5.505	5.134	4.745	1.556	1.473	1.260	28,3	28,7	26,6
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	10.318	9.672	9.299	3.257	3.296	3.168	31,6	34,1	34,1
Maschinenbau	4.009	3.854	3.820	1.355	1.442	1.405	33,8	37,4	36,8
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	2.220	2.148	2.072	566	587	574	25,5	27,3	27,7
Feinmechanik, Optik	3.687	3.664	3.636	1.315	1.301	1.326	35,7	35,5	36,5
Fahrzeugbau	948	905	891	375	384	370	39,6	42,4	41,5
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	4.200	3.675	3.310	1.518	1.291	1.042	36,1	35,1	31,5
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	3.582	3.445	3.363	663	620	571	18,5	18,0	17,0
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	71.260	61.041	57.095	23.219	17.430	14.563	32,6	28,6	25,5
KFZ-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	16.688	16.080	16.317	7.192	6.841	6.863	43,1	42,5	42,1
Großhandel. Handelsvermittlung	21.124	18.492	17.710	2.558	2.810	2.591	12,1	15,2	14,6
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	67.537	61.407	59.211	11.265	10.868	10.233	16,7	17,7	17,3
Gast- und Gaststättengewerbe	33.597	31.084	30.482	4.966	5.176	5.012	14,8	16,7	16,4
Verkehrswesen	22.594	20.475	19.853	2.055	2.064	1.913	9,1	10,1	9,6
Nachrichtenwesen	2.735	2.958	2.846	101	118	113	3,7	4,0	4,0
Kredit-, Versicherungswesen	10.134	9.569	9.476	1.146	1.158	1.120	11,3	12,1	11,8
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	18.685	17.501	17.170	1.319	1.269	1.206	7,1	7,3	7,0
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	3.270	4.090	4.103	549	727	750	16,8	17,8	18,3
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	54.131	53.047	52.998	9.748	9.284	8.891	18,0	17,5	16,8
Forschung, Entwicklung	1.013	1.139	1.129	161	170	180	15,9	14,9	15,9
Bildung, Erziehung, Kultur	18.581	18.303	18.231	1.681	1.855	1.935	9,0	10,1	10,6
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	46.044	47.272	47.691	8.778	8.520	8.673	19,1	18,0	18,2
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	12.442	13.111	13.161	3.349	3.417	3.285	26,9	26,1	25,0
non-profit-Organisation, private Haushalte	12.083	9.667	11.651	407	395	412	3,4	4,1	3,5
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	9.013	8.609	8.295	1.794	1.718	1.678	19,9	20,0	20,2
ohne Angabe, aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen	2.698	3.707	1.423	1.726	1.009	829	–	–	–
Insgesamt	**488.621**	**458.758**	**447.767**	**100.453**	**92.801**	**87.399**	**20,6**	**20,2**	**19,5**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppenschlüssel (102 und 104)

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 22: Beschäftigte und Auszubildende[1]) nach Wirtschaftszweigen in den neuen Ländern und Berlin 1999, 2001 und 2002

Wirtschaftszweig	Beschäftigte insgesamt			Auszubildende			Ausbildungsquoten		
	1999	2001	2002	1999	2001	2002	1999	2001	2002
	Anzahl						Prozent		
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Tierzucht	143.836	131.874	125.449	5.941	6.004	7.887	4,1	4,6	6,3
Bergbau, Gewinnung von Erdöl, -gas, Steinen, Erden	19.562	17.317	16.403	1.308	1.104	1.014	6,7	6,4	6,2
Nahrungsmittelgewerbe	141.250	134.032	128.393	13.277	11.987	10.995	9,4	8,9	8,6
Textil-, Bekleidungs-, Ledergewerbe	18.847	30.549	15.468	798	790	720	4,2	2,6	4,7
Holzgewerbe	14.256	12.099	10.334	954	793	687	6,7	6,6	6,6
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	48.124	48.820	47.029	2.287	3.167	2.477	4,8	6,5	5,3
Chemie-, Kunststoffindustrie, Glas, Keramik, Mineralöl	137.995	134.797	107.993	6.294	6.596	5.445	4,6	4,9	5,0
Stahl-, Metallerzeugung, -verarbeitung	165.713	166.323	162.158	10.316	11.366	11.065	6,2	6,8	6,8
Maschinenbau	97.947	101.681	99.063	5.848	7.099	7.111	6,0	7,0	7,2
Elektro-, Datenverarbeitungstechnik	83.169	86.562	84.208	3.357	3.486	3.403	4,0	4,0	4,0
Feinmechanik, Optik	47.494	51.749	51.026	3.437	3.607	3.752	7,2	7,0	7,4
Fahrzeugbau	59.449	63.325	64.563	3.170	3.521	3.591	5,3	5,6	5,6
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	38.771	34.319	18.060	3.316	2.880	1.844	8,6	8,4	10,2
Energie-, Wasser-, Entsorgung-, Recyclingwirtschaft	131.900	117.407	114.654	6.256	5.900	5.595	4,7	5,0	4,9
Bauhaupt-, Ausbaugewerbe	741.872	534.870	464.374	62.715	42.170	33.363	8,5	7,9	7,2
KFZ-Groß- und -Einzelhandel, -Reparatur	117.535	108.569	133.293	17.313	16.012	19.483	14,7	14,7	14,6
Großhandel. Handelsvermittlung	189.975	176.314	169.088	5.181	7.999	7.354	2,7	4,5	4,3
Einzelhandel, Reparatur von Gebrauchsgütern	437.582	418.080	404.083	28.058	26.982	25.242	6,4	6,5	6,2
Gast- und Gaststättengewerbe	167.824	169.081	164.403	18.711	21.308	20.831	11,1	12,6	12,7
Verkehrswesen	276.862	262.792	255.422	10.163	9.021	8.113	3,7	3,4	3,2
Nachrichtenwesen	81.749	79.532	72.889	3.480	3.732	1.551	4,3	4,7	2,1
Kredit-, Versicherungswesen	134.564	130.061	123.480	9.755	9.016	8.153	7,2	6,9	6,6
Wohnungswirtschaft, Vermietung beweglicher Sachen	100.540	93.422	89.606	2.947	2.931	2.762	2,9	3,1	3,1
Softwareentwicklung, -beratung, Hardwareberatung, DV	18.718	44.573	45.553	1.173	1.844	1.854	6,3	4,1	4,1
andere, überwiegend unternehmensnahe Dienstleistungen	437.035	449.957	446.653	18.290	17.434	17.513	4,2	3,9	3,9
Forschung, Entwicklung	30.771	33.983	34.695	718	817	857	2,3	2,4	2,5
Bildung, Erziehung, Kultur	473.803	474.378	463.918	75.925	80.837	84.165	16,0	17,0	18,1
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	598.023	615.930	625.365	32.440	32.766	33.571	5,4	5,3	5,4
haushaltsnahe, personenbezogene Dienstleistungen	49.741	76.244	73.875	6.656	6.789	6.343	13,4	8,9	8,6
non-profit-Organisation, private Haushalte	139.333	130.954	123.108	19.261	19.776	14.551	13,8	15,1	11,8
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	527.753	493.693	481.981	16.660	15.747	16.145	3,2	3,2	3,3
ohne Angabe, aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen	144.558	84.295	107.257	16.065	11.633	7.826	–	–	–
Insgesamt	**5.816.551**	**5.507.582**	**5.323.844**	**412.070**	**395.114**	**375.263**	**7,1**	**7,2**	**7,0**

[1]) Auszubildende mit Ausbildungsvertrag nach Personengruppenschlüssel (102 und 104)

Quelle: Beschäftigten- und Betriebsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Ergebnisse jeweils zum 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 23: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder zur Förderung der beruflichen Bildung 2001 bis 2003 in Mio. €

	2001 (Ist)		2002 (Ist)		2003 (Soll; zum Teil Ist)
Bund	**748,04**	**Bund**	**739,24**	**Bund**	
Bundesministerium für Bildung und Forschung	**555,77**	**Bundesministerium für Bildung und Forschung**	**614,05**	**Bundesministerium für Bildung und Forschung**	
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten Investitionen und laufende Zwecke (Mittel der EU 0,70)	43,03	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten Investitionen und laufende Zwecke (Mittel der EU 0,70)	36,85	Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten Investitionen und laufende Zwecke (Mittel der EU 0,70)	
Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen (§§ 2, 68 BAföG), (Bundesanteil) [1])	203,90	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen (§§ 2, 68 BAföG), (Bundesanteil) [1])	239,59	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen (§§ 2, 68 BAföG), (Bundesanteil) [1])	
Weiterentwicklung des Bildungswesens durch Modellprogramme, Leitprojekte und Ressortforschung im Bereich der beruflichen Bildung	20,27	Weiterentwicklung des Bildungswesens durch Modellprogramme, Leitprojekte und Ressortforschung im Bereich der beruflichen Bildung	20,95	Weiterentwicklung des Bildungswesens durch Modellprogramme, Leitprojekte und Ressortforschung im Bereich der beruflichen Bildung	
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	14,48	Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	14,54	Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	
Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	0,12	Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	–	Qualifizierung von Personal der beruflichen Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	
Bundesinstitut für Berufsbildung	**27,53**	**Bundesinstitut für Berufsbildung**	**30,64**	**Bundesinstitut für Berufsbildung [1])**	
Internationaler Austausch sowie Stipendien und Marketing in der beruflichen Bildung [1])	7,24	Internationaler Austausch sowie Stipendien und Marketing in der beruflichen Bildung [1])	6,82	Internationaler Austausch sowie Stipendien und Marketing in der beruflichen Bildung [2])	
Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Bundesanteil) – Lehrstelleninitiative 1998, – Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000, 2001	98,55	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Bundesanteil) – Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000, 2001, 2002	93,22	Sonderprogramme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost)), (Bundesanteil) – Ausbildungsplatzprogramme Ost 1999, 2000, 2001, 2002	
Sonderprogramm Ausbildungsplatzentwickler und Regionalberatung berufliche Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	10,75	Sonderprogramm Ausbildungsplatzentwickler und Regionalberatung berufliche Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	10,92	Sonderprogramm Ausbildungsplatzentwickler und Regionalberatung berufliche Bildung in den neuen Ländern (einschließlich Berlin (Ost))	
Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung (Mittel der EU 2,88)	9,89	Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung [2]) (Mittel der EU 2,88)	9,15	Fördermaßnahmen auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung [3]) (Mittel der EU 3,27)	
Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen	89,32	Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen	40,90	Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen	
Strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung Darunter:	15,75	Strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung Darunter:	23,07	Strukturelle Innovationen in Bildung und Forschung Darunter:	
– Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung (Mittel der EU 5,39)	8,80	– Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung (einschließlich Mittel der EU)	18,75	– Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung (einschließlich Mittel der EU)	

noch Tabelle 23: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder zur Förderung der beruflichen Bildung 2001 bis 2003 in Mio. €

	2001 (Ist)		2002 (Ist)		2003 (Soll; zum Teil Ist)
– Progamm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (Mittel der EU 1,33)	1,21	– Progamm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (Mittel der EU 2,73)	1,65	– Progamm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (Mittel der EU 7,88)	6,41
– sonstige Benachteiligtenförderung	5,74	– sonstige Benachteiligtenförderung	2,67	– sonstige Benachteiligtenförderung	1,64
Programm Neue Medien in der Bildung	9,36	Programm Neue Medien in der Bildung	12,87	Programm Neue Medien in der Bildung	13,20
Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler	5,58	Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler	5,57	Berufliche Eingliederung von deutschen Spätaussiedlern und Kontingentflüchtlingen mit Hochschulabschluss sowie wirtschaftliche Sicherung deutscher Wissenschaftler	5,65
		Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung [2]) Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	68,96	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung [3]) Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	88,30
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie	**187,72**	**Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**	**123,23**	**Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**	**216,43**
Förderung der Errichtung oder des Ausbaus von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung (§ 1 Nr. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“) [2])	alte Länder 0,44 neue Länder 30,20	Förderung der Errichtung oder des Ausbaus von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung (§ 1 Nr. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“) [3])	alte Länder 6,31 neue Länder 20,10	Förderung der Errichtung oder des Ausbaus von Einrichtungen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung (§ 1 Nr. 1 und 2 Gesetz über die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“) [4])	alte Länder 0,20 neue Länder 18,00
Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	41,55	Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	41,18	Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk (Gewerbeförderungsprogramm)	42,00
Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	27,40	Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	23,47	Förderung der Errichtung, Modernisierung und Ausstattung von überbetrieblichen Fortbildungseinrichtungen der gewerblichen Wirtschaft und des sonstigen Dienstleistungsverkehrs (Gewerbeförderungsprogramm)	34,00
Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	5,30	Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	6,30	Förderung der Leistungssteigerung im Handwerk, Handel, Fremdenverkehrsgewerbe, in kleinen und mittleren Unternehmen der Industrie, im Verkehrsgewerbe und im sonstigen Dienstleistungsbereich	6,80
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Bundesmittel)	44,82	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung [2]) Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	25,87	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung [3]) Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	45,43
ERP-Ausbildungsplätzeprogramm [2])	19,43	ERP-Ausbildungsplätzeprogramm [3])	0,00	Kapital für Arbeit	70,00

noch Tabelle 23: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder zur Förderung der beruflichen Bildung 2001 bis 2003 in Mio. €

	2001 (Ist)		2002 (Ist)		2003 (Soll; zum Teil Ist)
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	**4,55**	**Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**	**1,96**	**Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit**	**0,00**
Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	4,55	Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	1,96	Maßnahmen der beruflichen Bildung junger Ausländer, insbesondere berufsvorbereitende Maßnahmen mit Internatsunterbringung und binationale Ausbildungsprojekte	0,00
Bundesagentur für Arbeit	**12.036,05**	**Bundesagentur für Arbeit (Ist-Werte)**	**12.506,11**	**Bundesagentur für Arbeit (IST-Werte)**	**11.136,48**
Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung Davon:	1.604,33	Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung Davon:	2.112,50	Individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung Davon:	2.206,90
– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	404,93	– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	565,27	– Berufsausbildungsbeihilfen (betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)	588,92
– Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	388,47	– Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	471,59	– Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	504,08
– Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	810,93	– Berufsausbildung benachteiligter behinderter und nichtbehinderter Jugendlicher	1.075,64	– Berufsausbildung benachteiligter, behinderter und nicht-behinderter Jugendlicher	1.113,89
Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für behinderte Menschen [4]) Darunter:	2.614,01	Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für behinderte Menschen [5]) Darunter:	2.750,27	Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen für behinderte Menschen [6]) Darunter:	2.941,61
– Kann-Leistung [5])	580,58	– Kann-Leistung	439,53	– Kann-Leistung	428,34
– Pflicht-Leistung	2.033,43	– Pflicht-Leistung	2.310,74	– Pflicht-Leistung	2.513,26
Individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung Darunter:	6.982,47	Individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung Darunter:	6.709,82	Individuelle Förderung der beruflichen Weiterbildung Darunter:	5.034,23
– Weiterbildungskosten	2.778,12	– Weiterbildungskosten	2.713,22	– Weiterbildungskosten	2.062,34
– Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld (Mittel der EU 220,37)	4.204,35	– Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld (Mittel der EU 215,78)	3.996,60	– Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld	2.971,89
Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen	22,40	Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen	44,09	Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen	0,39
Institutionelle Förderung	22,42	Institutionelle Förderung	30,60	Institutionelle Förderung	22,47
Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen	349,95	Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen	477,78	Förderung der Teilnahme an Trainingsmaßnahmen	577,78
Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit [6])	440,48	Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit [6])	381,05	Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit [7])	353,10

noch Tabelle 23: Mittel des Bundes nach Ressorts, der Bundesagentur für Arbeit und der Länder zur Förderung der beruflichen Bildung 2001 bis 2003 in Mio. €

	2001 (Ist)		2002 (Ist)		2003 (Soll; zum Teil Ist)
Länder	**220,87**	**Länder**	**158,51**	**Länder**	**184,72**
Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen	109,70	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen	129,01	Förderung von Schülern und Schülerinnen in berufsbildenden Schulen	147,00
Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	12,62	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung [2]) Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	29,50	Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung [3]) Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	37,72

2001:

[1]) Soll-Zahl
[2]) Bewilligte GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2001 (Bundesanteil)
[3]) Programm zum 26. April 1996 ausgelaufen; Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen
[4]) Enthält Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt.
[5]) Erläuterungsabschnitte der Benachteiligtenförderung von 1999 bis 2001 auf getrennte Zweckbestimmungen (für Behinderte und Nichtbehinderte) verteilt.
[6]) Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln

2002:

[1]) Soll-Zahl
[2]) Ist-Zahl
[3]) Bewilligte GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2001 (Bundesanteil)
[4]) Programm zum 26. April 1996 ausgelaufen; Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen
[5]) Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt.
[6]) Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln

2003:

[1]) enthält auch Mittel für Investitionen und Personal
[2]) Soll-Zahl
[3]) Ist-Zahl
[4]) Bewilligte GA-Mittel im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2001 (Bundesanteil)
[5]) Programm zum 26. April 1996 ausgelaufen; Zinszuschüsse im Rahmen des Darlehensprogramms zur Förderung von beruflichen Fortbildungsmaßnahmen
[6]) Kosten für Maßnahmen und dazugehörige Leistungen zum Lebensunterhalt.
[7]) Nur Artikel 2, 3, 4, 6, 7 und 9 (bei Quali-ABM nur Zuschüsse zur Qualifizierung) des Sofortprogramms enthalten; teilweise mitfinanziert aus ESF-Mitteln

Tabelle 24: Schüler und Schülerinnen im Berufsgrundbildungsjahr und Berufsvorbereitungsjahr 2001 und 2002

Land	Jahr	schulisches Berufsgrund-bildungsjahr [1]		Berufsvorbereitungsjahr [2]	
		Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent	Anzahl	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent
Baden- Württemberg	2001	234	15,8	11.220	0,4
	2002	196	-16,2	11.885	5,9
Bayern	2001	4.174	-7,6	4.365	-4,8
	2002	4.337	3,9	4.914	12,6
Berlin	2001	11	-21,4	7.180	3,2
	2002	20	81,8	7.387	2,9
Brandenburg	2001	–	–	–	–
	2002	–	–	–	–
Bremen [3]	2001	17	-5,6	981	0,3
	2002	20	17,6	1.104	12,5
Hamburg	2001	–	–	5.448	3,2
	2002	–	–	5.246	-3,7
Hessen	2001	3.227	-5,7	4.999	5,0
	2002	3.424	6,1	5.172	3,5
Mecklenburg-Vorpommern	2001	–	–	5.803	7,3
	2002	–	–	6.204	6,9
Niedersachsen [4]	2001	11.947	-4,3	6.397	9,4
	2002	12.304	3,0	6.763	5,7
Nordrhein-Westfalen	2001	11.400	-3,1	6.131	5,7
	2002	12.486	9,5	6.567	7,1
Rheinland-Pfalz	2001	3.589	1,1	4.314	4,0
	2002	4.079	13,7	4.194	-2,8
Saarland	2001	1.445	12,7	379	21,4
	2002	1.808	25,1	403	6,3
Sachsen	2001	2.314	8,1	8.792	5,2
	2002	2.974	28,5	9.738	10,8
Sachsen-Anhalt	2001	1.410	27,9	4.166	5,8
	2002	1.153	-18,2	4.000	-4,0
Schleswig-Holstein	2001	392	-7,1	970	10,5
	2002	368	-6,1	1.079	11,2
Thüringen	2001	335	4,7	4.665	6,9
	2002	35	-89,6	4.840	3,8
Bundesgebiet	**2001**	**40.495**	**-1,8**	**75.810**	**4,2**
insgesamt	**2002**	**43.204**	**6,7**	**79.496**	**4,9**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 24, Seite 327

[1]) Einschließlich Berufsgrundbildungsjahr an Berufssonderschulen und Berufsfachschulen
[2]) Einschließlich Berufsvorbereitungsjahr an Berufssonderschulen
[3]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort gehören
[4]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort gehören

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 2002/2003; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 25: Schüler und Schülerinnen in Berufsfachschulen[1]) nach Ländern und weiblichem Anteil 2000 bis 2002

Land	Merkmal	Insgesamt			Weiblich in Prozent		
		2000	2001	2002	2000	2001	2002
Baden-Württemberg	Insgesamt	92.545	93.816	98.017	55,8	55,2	55,3
	1. Schuljahr	64.555	65.247	68.548	50,7	50,3	50,7
Bayern	Insgesamt	21.354	21.396	23.015	81,2	79,7	79,8
	1. Schuljahr	11.021	11.338	13.717	82,0	79,5	81,1
Berlin	Insgesamt	12.671	13.568	14.731	51,3	48,7	45,3
Brandenburg	Insgesamt	12.011	11.763	11.945	57,7	53,4	51,4
Bremen[2])	Insgesamt	4.278	4.134	4.037	51,0	49,9	49,2
Hamburg	Insgesamt	9.926	9.966	10.463	57,3	54,6	53,5
Hessen	Insgesamt	18.791	17.830	19.353	62,0	61,8	60,3
Mecklenburg-Vorpommern	Insgesamt	9.681	9.765	10.656	79,4	77,8	77,1
Niedersachsen[3])	Insgesamt	41.893	43.974	46.857	70,1	67,7	66,0
Nordrhein-Westfalen	Insgesamt	96.365	101.729	110.513	54,5	53,2	52,0
Rheinland-Pfalz	Insgesamt	17.182	17.592	18.487	55,7	54,1	52,7
Saarland	Insgesamt	4.902	5.083	5.104	55,3	54,7	54,5
Sachsen	Insgesamt	28.892	30.936	33.005	82,3	79,0	76,5
Sachsen-Anhalt	Insgesamt	15.249	13.695	13.474	71,4	72,0	72,7
Schleswig-Holstein	Insgesamt	11.455	11.895	12.534	61,3	59,5	57,3
Thüringen	Insgesamt	18.115	18.229	20.059	75,3	73,1	70,6
Bundesgebiet	**Insgesamt**	**415.310**	**425.371**	**452.250**	**62,4**	**60,8**	**59,7**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 25, Seite 328

[1]) Ohne Berufsgrundbildungsjahr, einschließlich Berufsfachschulzweige an Freien Waldorfschulen
[2]) Einschließlich der niedersächsischen Gebiete, die zu den bremischen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort gehören
[3]) Ohne die Gebiete, die zu den bremischen Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort gehören

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 2002/2003; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung
Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle 26: Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (insgesamt) 2002/2003

	Ausbildung in Schulen des Gesundheitswesens				Ausbildung in Berufsfachschulen/Fachschulen der Länder			Bundesgebiet insgesamt		
		Schüler und Schülerinnen			Schüler und Schülerinnen			Schüler und Schülerinnen		
Ausbildungsberufe	Schulen	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Ergotherapeut/-in	72	5.699	918	4.781	7.115	780	6.335	12.814	1.698	11.116
Diätassistent/-in	34	1.226	67	1.159	2.016	135	1.881	3.242	202	3.040
Entbindungspfleger/Hebamme	45	1.676	–	1.676	216	–	216	1.892	–	1.892
Krankenpfleger/-schwester	713	51.725	8.999	42.726	7.154	1.471	5.683	58.879	10.470	48.409
Kinderkrankenpfleger/-schwester	153	6.244	157	6.087	662	19	643	6.906	176	6.730
Krankenpflegehelfer/-in	116	2.092	406	1.686	492	178	314	2.584	584	2.000
Physiotherapeut/-in	167	14.970	4.052	10.918	6.432	1.296	5.136	21.402	5.348	16.054
Masseur/-in und medizinische(r) Bademeister/-in	40	1.513	656	857	1.318	292	1.026	2.831	948	1.883
Logopäde/-in	55	2.403	235	2.168	784	63	721	3.187	298	2.889
Medizinisch-technische(r) Assistent/-in	3	186	14	172	–	–	–	186	14	172
Medizinisch-technische(r) Laboratoriums-assistent/-in	67	3.469	329	3.140	889	81	808	4.358	410	3.948
Medizinisch-technische(r) Radiologieassistent/-in	35	1.825	304	1.521	640	77	563	2.465	381	2.084
Veterinärmedizinisch-technische(r) Assistent/-in	2	107	6	101	85	6	79	192	12	180
Zytologieassistent/-in	1	20	2	18	–	–	–	20	2	18
Medizinisch-technische(r) Assistent/-in für Funktionsdiagnostik	–	–	–	–	422	41	381	422	41	381
Pharmazeutisch-technische(r) Assistent/-in	32	3.849	122	3.727	5.152	196	4.956	9.001	318	8.683
Andere medizinisch-technische Assistenten/-innen	2	44	14	30	25	4	21	69	18	51
Orthoptist/-in	9	84	3	81	36	1	35	120	4	116
Rettungsassistent/-in	68	2.657	2.182	475	371	255	116	3.028	2.437	591
Medizinische(r) Dokumentationsassistent/-in	2	105	19	86	326	31	295	431	50	381
Podologe/-in	5	77	8	69	137	14	123	214	22	192
Altenpfleger/-in	129	12.277	1.898	10.379	29.939	4.449	25.490	42.216	6.347	35.869
Gesamt 2002/2003	**1.750**	**112.248**	**20.391**	**91.857**	**64.211**	**9.389**	**54.822**	**176.459**	**29.780**	**146.679**
Zum Vergleich Gesamt 2001/2002	**1.753**	**110.922**	**20.047**	**90.875**	**59.941**	**8.184**	**51.757**	**170.863**	**28.231**	**142.632**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 26, Seite 329

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, 2002/2003

Tabelle 27: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit

	Grundausbildungslehrgang (G)	Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE)	tip Lehrgang testen informieren probieren	Förderlehrgang (F)	Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)	Blindentechnische und vergleichbare Grundausbildung
Zielgruppe	Ausbildungsreife Jugendliche und junge Erwachsene (unabhängig von der erreichten Schulbildung), die – von der Berufsberatung nicht in eine Ausbildung vermittelt werden können (auch im Fall von Ausbildungsabbruch), – eine Berufsausbildung anstreben, aber ihre Berufswahlentscheidung noch nicht getroffen haben.	Jugendliche und junge Erwachsene, die nicht zur Zielgruppe der G- und F-Lehrgänge gehören insbesondere: – sozial Benachteiligte, – Aussiedler und Ausländer, – Personen mit schwerwiegenden Bildungsdefiziten (auch im Fall von Ausbildungsabbruch), – An- und Ungelernte, – Jugendliche, die wegen vorübergehender Entwicklungsschwierigkeiten im physischen und psychischen Bereich der Belastung einer Berufsausbildung noch nicht gewachsen sind, – Strafentlassene und Strafgefangene.	Jugendliche und junge Erwachsene, die den Anschluss an das Berufsleben zu verlieren drohen oder bereits verloren haben, z. B. durch: – fehlende Motivation, – vielfache Bildungsdefizite, – soziale Beeinträchtigung, – Konflikte mit der Gesellschaft, – Straffälligkeit, – ehemalige Alkohol- und/oder andere Drogenabhängigkeit, – Abbruch beruflicher Bildung, – Scheitern in der Arbeit.	Behinderte Menschen, die – für eine Berufsausbildung in Betracht kommen, jedoch wegen ihrer Lernerschwernis (in einer nicht nur vorübergehenden Behinderung begründet) einer besonderen Förderung bedürfen (F1), – aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung für eine Berufsausbildung nicht in Betracht kommen, andererseits durch die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen unterfordert wären (F2/F3), – wegen der Dauer ihrer medizinischen Rehabilitation nicht mehr wettbewerbsfähig sind (F4).	Behinderte Menschen (unabhängig von Art und Schwere der Behinderung), die – nicht für eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Betracht kommen (einschließlich besonderer Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen und Maßnahmen in Reha-Einrichtungen), – infolge einer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, – ohne Teilnahme an der Maßnahme nicht im Berufsbildungsbereich der WfbM tätig sein können.	Insbesondere blinde und gehörlose Menschen, die eine spezielle technische Grundausbildung (Kommunikation, Orientierung, lebenspraktische Fertigkeiten) nicht im Rahmen des vorhergehenden Schulbesuches erhalten haben.
Aufgaben und Ziele	– Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung, – Festigung der Motivation für eine berufliche Ausbildung, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, – Möglichkeit zur Überprüfung bzw. zum Treffen der Berufswahlentscheidung.	– Intensive Unterstützung, Stabilisierung der Persönlichkeit sowie Verstärkung der bildungsmäßigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung, – sofern eine Ausbildung nicht in Frage kommt, Vermittlung von fachpraktischen und fachtheoretischen Grundkenntnissen.	– Wecken und Fördern der Bereitschaft für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder Arbeitnehmertätigkeit sowie – Feststellung der Teilnahme an weiteren erforderlichen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen.	Über gezielte Hilfen eine dauerhafte Integration in Ausbildung und Arbeit erreichen.	– Durch planmäßige berufliche Bildung die Entwicklung, Erhöhung, Erhaltung oder Wiedergewinnung der Leistungsfähigkeit erreichen (unter Berücksichtigung der Weiterentwicklung der Persönlichkeit), – Befähigung zur Teilnahme am sozialen Leben, – Vorbereitung auf geeignete Tätigkeiten im Berufsbildungsbereich der WfbM oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.	Durch spezielle Fertigkeiten Grundvoraussetzungen schaffen für die Teilnahme an nachfolgenden beruflichen Bildungsmaßnahmen oder für den beruflichen Ansatz des behinderten Menschen
Dauer	2 bis 12 Monate	Bis 12 Monate	Höchstens 3 Monate	F1 bis 12 Monate F2 bis 24 Monate F3 bis 36 Monate F4 bis 6 Monate	Bis 24 Monate (einschließlich Eingangsverfahren)	Bis 12 Monate

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 28: Begabtenförderung berufliche Bildung – Beteiligung der zuständigen Stellen, Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten nach Ausbildungsbereichen 2001 bis 2003[1])

Ausbildungsbereich		Beteiligte zuständige Stellen 2003			Stipendiaten und Stipendiatinnen, Fördersummen und Förderquoten						Anteil der Stipendiaten und Stipendiatinnen an den Absolventen	
		Beteiligt	Nicht beteiligt	Beteiligungsquote	Aufnahmen				Fördersumme 2003	Anteil an der Gesamtfördersumme 2003	Absolventen 2002[3])	Aufnahmequote 2003
					2001	2002[2])	2003	Insgesamt				
		Anzahl		Prozent	Anzahl				EURO	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie und Handel		**82**	**0**	**100,0**	**2.714**	**2.610**	**2.572**	**7.896**	**6.451.112**	**47,4**	**288.895**	**0,89**
Davon	Alte Länder	68	0	100,0	2.281	2.171	2.152	6.604	5.401.752	39,7	229.695	0,94
	Neue Länder	14	0	100,0	433	439	420	1.292	1.049.361	7,7	59.200	0,71
Auslandshandelskammer		**2**	**2**	**50,0**	**25**	**24**	**12**	**61**	**46.800**	**0,3**	**1.162**	**1,03**
Handwerk		**55**	**0**	**100,0**	**1.541**	**1.512**	**1.364**	**4.417**	**4.830.706**	**35,5**	**148.712**	**0,92**
Davon	Alte Länder	42	0	100,0	1.261	1.256	1.129	3.646	3.814.802	28,0	116.308	0,97
	Neue Länder	13	0	100,0	280	256	235	771	1.015.905	7,5	32.404	0,73
Freie Berufe		**68**	**64**	**51,5**	**209**	**240**	**254**	**703**	**668.536**	**4,9**	**41.214**	**0,62**
Davon	Alte Länder	53	48	52,5	191	216	226	633	588.285	4,3	36.978	0,61
	Neue Länder	15	16	48,4	18	24	28	70	80.251	0,6	4.236	0,66
Öffentlicher Dienst		**27**	**117**	**18,8**	**82**	**100**	**94**	**276**	**297.681**	**2,2**	**15.449**	**0,61**
Davon	Alte Länder	19	90	17,4	74	85	78	237	246.035	1,8	12.054	0,65
	Neue Länder	8	27	22,9	8	15	16	39	51.645	0,4	3.395	0,47
Landwirtschaft		**13**	**7**	**65,0**	**124**	**145**	**143**	**412**	**270.834**	**2,0**	**12.657**	**1,13**
Davon	Alte Länder	10	5	66,7	108	123	117	348	235.989	1,7	9.310	1,26
	Neue Länder	3	2	60,0	16	22	26	64	34.845	0,3	3.347	0,78
Hauswirtschaft		**3**	**10**	**23,1**	**18**	**9**	**14**	**41**	**19.749**	**0,1**	**6.403**	**0,22**
Davon	Alte Länder	3	7	30,0	15	9	14	38	19.749	0,1	4.757	0,29
	Neue Länder	0	3	0,0	3	0	0	3	0	0,0	1.646	0,00
Seeschifffahrt		**0**	**1**	**0,0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0,0**	**113**	**0,00**
Gesundheitsfachberufe		**1**	**0**	**100,0**	**307**	**337**	**287**	**931**	**1.037.000**	**7,6**	**41.381**	**0,69**
Davon	Alte Länder	–	–	–	260	291	251	802	879.964	6,5	31.748	0,79
	Neue Länder	–	–	–	47	46	36	129	157.036	1,2	9.633	0,37
	Alte Länder	**198**	**153**	**56,4**	**4.215**	**4.175**	**3.979**	**12.369**	**11.233.376**	**82,5**	**442.125**	**0,90**
	Neue Länder	**53**	**48**	**52,5**	**805**	**802**	**761**	**2.368**	**2.389.043**	**17,5**	**113.861**	**0,67**
Bundesgebiet		**251**	**201**	**55,5**	**5.020**	**4.977**	**4.740**	**14.737**	**13.622.418**	**100,0**	**555.986**	**0,85**

Vgl. Berufsbildungsbericht 2003, Tabelle 31, Seite 343.

[1]) Stand: 30. Dezember 2003.
[2]) Bereinigte Meldung der zuständigen Stellen.
[3]) Absolventinnen und Absolventen der Gesundheitsfachberufe ohne Hessen (Daten wurden nicht erhoben).

Tabelle 29: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS) – Auswertung der Förderung 2002 –

Land	Angaben in Euro											
	Bundesmittel 2002 – Ist –	Gesamt-Investitionen für berufliche Schulen 2002 (Land, Kommunen, sonstige Träger) ohne ZIBS-Mittel	Landesmittel für pädagog. Personal[1]) an beruflichen Schulen 2002 (ohne ZIBS-Mittel)	ZIBS-Mittel geflossen an: Zahl der Schulträger	Zahl der geförderten Schulen	Zahl der beschafften Computer/ Server	ZIBS-Mittel für beschaffte Computer/Server	ZIBS-Mittel für technische Infrastruktur	ZIBS-Mittel für Installation und Software	ZIBS-Mittel für sonstige Investitionen	Gesamt-Investitionen für berufliche Schulen 2001 (Land, Kommunen, sonstige Träger)	Landesmittel für pädagog. Personal[1]) an beruflichen Schulen 2001
BW	5.496.580,85	92.400.000,00	826.300.000,00	46	423	3.396	5.295.242,72	3.570.248,47	652.943,81	2.128.490,38	87.200.000,00	792.800.000,00
BY	5.552.092,00	56.276.000,00	731.450.000,00	119	229	4.384	5.488.721,00[2])	3.737.629,00[2])	3.252.809,00[2])	2.185.809,00[2])	41.640.000,00	713.610.000,00
BE	1.469.748,58	5.600.000,00	191.938.909,00	1	31	485	533.419,26	741.098,30	131.569,88	63.881,38	6.242.873,87	197.285.949,35
BB	1.277.632,81	33.421.658,00	99.517.059,00	13	16	784	436.648,00	414.650,00	313.404,00	112.941,00	30.265.388,00	100.719.360,00
HB	390.129,23	853.544,00	62.887.000,00	2	20	664	213.778,00	120.018,00	38.315,00	18.019,00	3.500.000,00	61.800.000,00
HH	868.933,62	23.530.000,00	194.401.000,00	–	29	392	411.621,00	169.935,00	146.034,00	141.553,00	22.650.742,00	189.084.941,00
HE	2.857.148,07	43.063.838,00	346.696.300,00	60	134	1.714	1.646.970,28	332.394,65	130.459,35	747.323,79	33.440.901,00	347.903.500,00
MV	1.122.239,76	keine Angabe	122.982.701,87	23	47	327	635.521,92	203.595,69	300.885,66	keine Angabe	20.106.762,43	116.825.870,41
NI	3.989.395,79	26.614.451,41	511.021.944,00	77	181	2.506	2.332.885,17	745.582,66	319.149,79	591.778,17	41.333.278,26	492.941.703,00
NW	8.319.656,00	85.637.350,00	959.549.600,00	49	152	2.191	3.161.469,00	1.913.522,00	998.358,00	2.246.307,00	81.637.131,00	914.276.800,00
RP	1.891.166,05	4.743.600,00	212.407.000,00	61	101	1.425	1.388.155,00	616.602,00	368.263,00	666.677,00	5.362.699,72	202.773.758,45
SL	533.827,36	852.981,63	70.916.249,79	14	39	253	256.712,61	214.592,31	15.039,95	47.482,56	rd. 2.200.000,00	68.742.642,41
SN	2.593.636,22	76.030.271,05	253.673.880,93	25	40	2.640	1.196.366,55	291.076,00	70.818,00	1.035.375,67	74.047.831,58	245.300.148,00
ST	1.444.604,48	291.423,62	147.500.887,75	15	26	495	722.774,34	115.805,60	134.095,24	192.652,14	1.468.001,02	143.757.770,60
SH	1.285.700,93	1.620.000,00	15.960.780,00	15	43	nicht ermittelt	743.844,00[2])	508.946,00[2])	52.200,00[2])	0,00	6.483.816,00	159.579.104,52
TH	1.454.643,61	15.796.123,65	161.966.141,77	63	103	526	746.557,50	98.977,87	300.553,43	499.972,31	26.551.999,00	149.750.030,00
Summe	**40.547.135,36**	**466.731.241,36**	**4.909.169.454,11**	**583**	**1.614**	**22.182**	**25.210.686,35**	**13.794.673,55**	**7.224.898,11**	**8.492.453,40**	**484.131.423,88**	**4.897.151.577,74**

[1]) BE, HB, HH einschl. sonstigem Personal
[2]) einschl. Co-Finanzierung der Schulträger

Tabelle 30: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderbericht 2002

Baden-Württemberg

Landesspezifische politische Zielsetzung: Es gelten die im Rahmen der Verwaltungsvereinbarung genannten Zielsetzungen.

Landesspezifisches Verfahren: Baden-Württemberg führt das Programm in enger Kooperation mit den Land- und Stadtkreisen als Schulträger durch. Das Kultusministerium, der Landkreistag Baden-Württemberg und der Städtetag Baden-Württemberg haben gemeinsam zu ZIBS ein Verfahren vereinbart, das eine schnelle und unbürokratische Umsetzung des Programms ermöglichte. Die Verteilung der Zuschüsse auf die Träger der beruflichen Schulen – Stadt- und Landkreise – erfolgt nach den Schülerzahlen der beruflichen Schulen. Die Antragstellung der Schulen lief über die jeweiligen Schulträger an die zuständigen Oberschulämter. Dort erfolgte die Prüfung der Anträge und die Erteilung des notwendigen Bewilligungsbescheides.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die Schulen waren bei ihrer Antragstellung frei bezüglich möglicher Projekte innerhalb der vorgegebenen Förderbereiche. Wie die Verteilung der Mittel aus ZIBS auf die verschiedenen Investitionsmaßnahmen zeigt, liegt ein Förderschwerpunkt im Bereich der Anschaffung von Computern/Servern. Zudem wurden z. B. auch innovative Projekte im Bereich der regenerativen Energie und der Biotechnologie gefördert.

Eingesetzte Finanzmittel: Die Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen im Jahr 2002 betrugen insgesamt rund 92,4 Mio. €. Diese setzen sich wie folgt zusammen: rund 45,5 Mio. € für Bauinvestitionen der Träger beruflicher Schulen (Stadt-/Landkreise), rund 46,5 Mio. € für Aufwendungen der Schulträger für den Erwerb von beweglichen Sachen des Anlagevermögens (GruppierungsNr. 935 der kommunalen Haushalte), rund 0,4 Mio. € für Investitionen für die in der Trägerschaft des Landes Baden-Württemberg stehenden beruflichen Schulen, die Gesamtaufwendungen für Lehrpersonal (Beamte und Angestellte) betrugen im Jahr 2002 rund 792,8 Mio. €.

Bewertung der Maßnahme: Aufgrund des Engagements des Landes im Bereich der Schulbaumaßnahmen und der Zuweisung für die sächlichen Aufwendungen (Sachkostenbeitrag) an die kommunalen Schulträger und der Investitionen der kommunalen Schulträger haben die beruflichen Schulen in Baden-Württemberg einen guten Ausstattungsstandard. Im Rahmen der aus ZIBS zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel des Bundes konnten weitere Investitionen für die beruflichen Schulen des Landes getätigt werden.

Bayern

Landesspezifische politische Zielsetzung: Die in der Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern festgelegten Ziele sind so formuliert, dass diese in Bayern unmittelbar übernommen werden konnten.

Landesspezifisches Verfahren: Im Haushaltsjahr 2002 wurden alle Maßnahmen in Bayern mit 40 % aus ZIBS-Mitteln gefördert. Allen Anträgen konnte nicht entsprochen werden. Die Aufteilung erfolgte nach Schülerzahlen. Der Landeshauptstadt München und der Stadt Nürnberg wurden Pauschalbeträge zuerkannt.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Besondere Schwerpunkte waren Vernetzung und PC-Ausstattung sowie IT-Schulstandorte.

Eingesetzte Finanzmittel: Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen: 56.276.000,- €. Landesmittel für pädagogisches Personal an beruflichen Schulen: 731.450.000,- €. Landesmittel zu ZIBS: 19.450.000,- €

Bewertung der Maßnahme: Trotz angespannter Haushaltslage der öffentlichen und privaten Schulaufwandsträger hat das Investitionsprogramm zur Verbesserung der technischen Ausstattung und der dafür notwendigen technischen Infrastruktur geführt. Eine Fortsetzung dieses Förderprogramms würde von Seiten der Schulen und der Schulaufwandsträger begrüßt werden.

Berlin

Landesspezifische politische Zielsetzung: Die zweite Tranche des ZIBS-Investitionsprogramms gestattete es dem Land Berlin die IuK-Ausstattung der Oberstufenzentren (OSZ) und anderer berufsbildender Schulen auch in 2002 weiter zu verbessern und ggf. noch vorhandene Ausstattungsunterschiede zwischen Schulen im Ost- und Westteil der Stadt auszugleichen. Insgesamt wurden 31 verschiedene Schulen gefördert, wobei die in der Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern festgelegten Zielsetzungen maßgeblich waren.

Landesspezifisches Verfahren: Zur sachgerechten Verteilung der auf Berlin in 2002 entfallenden ZIBS-Mittel in Höhe von insgesamt 1.470.000 € wurde wiederum folgendes Verfahren angewendet: Schon Ende 2002 wurden alle berufsbildenden Schulen aufgefordert, Vorschläge für die durch ZIBS zu fördernden Ausstattungen im Bereich der neuen Technologien anzumelden und inhaltlich überzeugend zu begründen. Des weiteren mussten die Schulen detaillierte Beschaffungslisten mit vorläufigen Kostenangeboten vorlegen. Nach Prüfung aller Vorschläge unter Berücksichtigung einer Prioritätenliste wurden insgesamt 31 Schulen in das ZIBS–Förderprogramm für 2002 aufgenommen. Auf detaillierte Durchführungsbestimmungen, wie sie in den anderen Bundesländern mit Mittelbehörden und örtlichen Schulträgerschaften notwendig waren, konnte in Berlin verzichtet werden, weil alle berufsbildenden Schulen durch eine Abteilung des Landesschulamtes (LSA) zentral verwaltet werden. Detailplanung, Auftragserteilung, Beschaffung und Controlling konnten so von den dafür zuständigen Referaten des LSA direkt betreut bzw. abgerechnet werden. Durch das ZIBS-Programm notwendig werdende größere Baumaßnahmen wurden aus Landesmitteln bezahlt und von der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung bzw. beauftragten Ingenieurbüros konzipiert, veranlasst und durch eigene Bauleitungen betreut.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die in 2002 ausgegebenen Beträge für die einzelnen Ausstattungsprojekte lagen zwischen 385,38 € (Restbeschaffung zur Vernetzung von drei Rechnern in einer Fachschule für Sozialpädagogik) und 413.419,61 € (weitere Vernetzung der Techniker – Schule inkl. der Ausstattung mehrerer PC-Räume und Netzwerk-Labore). Aufgrund der eingereichten und genehmigten Programme lag der Förderschwerpunkt ganz eindeutig im Bereich der IuK–Technik: So wurden in Berlin aus dem ZIBS-Programm 2002 Computer, Notebooks und Server für insgesamt 533.419,26 € beschafft (ca. 36 % der Fördersumme). Für technische Infrastruktur und Vernetzung wurden 741.098,30 € ausgegeben (ca. 50,5 %), für Installationen und Software einschließlich Adaptionen 131.569,88 € (ca. 9 %). Für sonstige Investitionen (z. B. spezielle Computermöbel) wurde lediglich ein Betrag von 63.881,38 € eingesetzt (ca. 4,5 %).

noch Tabelle 30: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderbericht 2002

noch Berlin

Eingesetzte Finanzmittel: Zusätzlich zu den bereits angeführten ZIBS-Mitteln für 2002 in Höhe von 1.470.000,00 € hat das Land Berlin in 2002 folgende Landesmittel für seine 54 berufsbildenden Schulen eingesetzt: Haushaltsmittel für Geräte und Ausstattungen der IuK-Technik, Unterrichtsmittel und Lehrmittel ohne solche für Baumaßnahmen und ohne Drittmittel 5.600.000 €. Mittel für pädagogisches Personal (ohne sonstiges Personal) 191.938.909 €. Kleine Bauunterhaltung (Reparaturen etc.) 526.083 €. Größere Baumaßnahmen der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung (inkl. der ebenfalls zentral verwalteten vier sportbetonten Schulen; der Betrag für diese ist ohne großen Aufwand nicht einzeln ermittelbar) 12.832.490 €.

Bewertung der Maßnahme: Die ZIBS-Förderung stellte für Berlin eine sehr große Hilfe dar und unterstützte die erfolgreichen Bemühungen des Landes, Anschluss an den notwendigen Ausstattungsstandard im Bereich der neuen Technologien zu halten. Wie der obigen Aufstellung der eingesetzten Finanzmittel zu entnehmen ist, konnte durch ZIBS in 2002 der Eigenbeitrag Berlins für allgemeine Unterrichts- und Lehrmittel inkl. der Geräte und Ausstattungen für die IuK–Technik von 5.600.000 um ca. 26 % auf 7.070.000 € aufgestockt werden. Dies bedeutete für die geförderten 31 Schulen einen erheblichen Zugewinn an mediendidaktischen Möglichkeiten und trug ganz erheblich zur Verbesserung der Unterrichtssituation bei.

Brandenburg

Landesspezifische politische Zielsetzung: Im Land Brandenburg bestanden im Schuljahr 2001/02 29 Oberstufenzentren in öffentlicher Trägerschaft, die von 77.985 Schülern besucht wurden. Von diesen waren 59.164 Teilzeit-Schüler, 18.821 Schüler besuchten vollzeitschulische Bildungsgänge. Zusätzlich existierten 18 berufliche Schulen sowie 5 Fachschulen für Sozialwesen in freier Trägerschaft. Diese verzeichneten eine Schülerzahl von 3.615, davon 1.345 Teilzeit- und 2.270 Vollzeitschüler. Durch die vom Bund im Rahmen des Programms „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen (ZIBS)“ bereitgestellten Mittel war es möglich, die für den Zeitraum 2000 bis 2004 für die allgemein bildenden Schulen vorgesehene Medienoffensive m.a.u.s für die Jahre 2001–2002 auch auf die Oberstufenzentren des Landes auszudehnen. Das Ausstattungsziel der Medienoffensive des Landes Brandenburg konnte damit auch auf die flächendeckende moderne Grundausstattung der beruflichen Schulen ausgeweitet werden. Gleichzeitig konnte das seit Mitte der 90er Jahre laufende Bauinvestitionsprogramm für die Oberstufenzentren um die dringend notwendige Komponente moderner IT-Standards ergänzt werden.

Landesspezifisches Verfahren: Das Förderverfahren wurde nach einer besonderen Landesrichtlinie für die IT-Ausstattung der Schulen abgewickelt. Danach werden die Mittel durch Einzelbewilligungen von Projekten mit einer grundsätzlichen Anteilsfinanzierung von 50 Prozent an die Schulträger weitergegeben. An Oberstufenzentren, die Fachklassen für Auszubildende in den neuen IT- und Medienberufen – teilweise erstmalig – einrichteten, wurde der Fördersatz auf 60 % erhöht. Die durch Zuwendungsbescheide im Zeitraum 2001–2002 ausgereichten ZIBS-Mittel in Höhe von insgesamt 4,07 Mio € führten durch den Einsatz von Eigenmittel der Schulträger zu einem Gesamtinvestitionsvolumen von 7,69 Mio €. Die Förderquote betrug damit insgesamt 53 %. Die zuwendungsfähigen Gesamtausgaben setzen sich – der Landesrichtlinie entsprechend – aus Planung, IT-Ausstattung, Netzwerke, Software, Installation, Mobiliar sowie kleineren baulichen Maßnahmen zusammen. Nach vorgeschalteten Bedarfs- und Marktanalysen wurden Teile der Software mit erheblichen Einsparungen durch das Land zentral beschafft und den Schulträgern zur Nutzung als sog. Landeslizenz übergeben.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die eingesetzten ZIBS-Mittel flossen an 12 öffentliche Schulträger für Vorhaben an 15 Oberstufenzentren und an einen freien Träger für Vorhaben an einer beruflichen Schule. Bei der Ausstattung wurde die erste Priorität auf eine nachhaltige Verbesserung der Netzinfrastruktur in den Oberstufenzentren gelegt. Nachfolgende Schwerpunkte waren die Ausstattung für Standorte mit Fachklassen der neuen IT- und Medienberufe sowie mit Fachklassen neuer bzw. neu geordneter Berufe mit hohen IT-Anteilen. Ergänzt wird dies um die schrittweise Realisierung einer angemessenen Grundausstattung aller langfristig stabilen Schulstandorte zur berufsspezifischen Nutzung neuer Medien.

Eingesetzte Finanzmittel: Im Jahr 2002 wurden im Land Brandenburg Ausgaben in Höhe von 33,42 Mio. € für Bau- und Ausstattungsinvestitionen der Oberstufenzentren getätigt. In diesen sind die ZIBS-Mittel in Höhe von 1,28 Mio Euro enthalten; sie machen gut 3,8 % der Gesamtausgaben für Investitionen aus. Für pädagogisches Personal an den Oberstufenzentren des Landes Brandenburg wurden im gleichen Jahr 99,52 Mio. € eingesetzt. Zusätzlich wurden Landesmittel in Höhe von ca. 184.000 € für begleitende Ausstattung, fachliche Prüfungen sowie spezifische Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte eingebracht.

Bewertung der Maßnahme: Im Land Brandenburg wäre ohne den Einsatz der Mittel aus dem Bundesprogramm „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen (ZIBS)“ eine derartig umfassende landesweite Grundausstattung der Oberstufenzentren mit moderner IT-Technik nicht möglich gewesen. Die Kopplung der Bundesmittel an einen Eigenanteil der Schulträger durch eine landesspezifische Regelung hat zudem Investitionsmittel mobilisiert, die sonst nicht für den Bereich der beruflichen Schulen zur Verfügung gestanden hätten. Es ist in Verbindung mit richtungsweisenden Planungs- und Fortbildungsmaßnahmen gelungen, eine umfassende Modernisierung der IT-Ausstattung der beruflichen Schulen zu realisieren und damit einen wesentlichen Baustein zur Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung zu erreichen. Die Sicherung und Weiterentwicklung des erreichten modernen Ausstattungsstandards wird angesichts der Haushaltslage der kommunalen Schulträger im Land Brandenburg eine Herausforderung darstellen.

Bremen

Landesspezifische politische Zielsetzung: Medienkompetenz und der qualifizierte Umgang mit neuen Informationstechniken spielen in allen Schulstufen und in der Berufsausbildung eine herausragende Rolle. Dazu sind die Einrichtungen mit der notwendigen technischen Infrastruktur und geeigneten Computersystemen auszustatten. Lehrerinnen und Lehrer sind umfassend für den Unterricht zu qualifizieren, Lehrpläne und Unterrichtskonzepte sind den Möglichkeiten der neuen Techniken anzupassen. Schulspezifische IT-Pläne dienen der nachhaltigen Planung, Steuerung und Organisation des IT-Einsatzes. In den beruflichen Schulen liegt der Schwerpunkt der Maßnahmen auf einer Verbesserung der zentralen Infrastruktur, der Einrichtung von WEB-Punkten, der Personalentwicklung und der Unterrichtsentwicklung.

noch Tabelle 30: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderbericht 2002

noch Bremen

Insbesondere werden folgende Schwerpunkte gesetzt: Alle Auszubildenden sollen in der Berufsausbildung die Fähigkeit erwerben, mit den neuen Informationstechniken und Medien in berufsbezogenen wie berufsübergreifenden Zusammenhängen möglichst selbst gesteuert arbeiten und lernen zu können. Die Schaffung neuer Ausbildungsplätze soll den erheblichen Fachkräftemangel im IuK-Bereich abbauen helfen. Im Rahmen einer Verbundausbildung sollen auch kleinere Betriebe befähigt werden, Ausbildungsplätze anzubieten. Neben der Ergänzung der Ausstattung soll die Nachqualifizierung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen im Bereich der neuen Technologien intensiviert werden. Bisher noch nicht ausgeschöpfte Potentiale in der Gestaltung und Organisation beruflicher Lehr- und Lernprozesse für interaktive, multimediale Lernkonzepte und vernetzte Lernumgebungen sollen genutzt werden. Die Entwicklung einer ausgewählten, regional verteilten Zahl beruflicher Schulen zu regionalen Berufsbildungszentren soll die Ressourcen der beruflichen Schulen, der Bildungseinrichtungen und sonstiger Leistungsträger Ziel orientiert zusammenführen.

Landesspezifisches Verfahren: Das Landesprogramm „Bremen in t.i.m.e." unterstützt die Informations- und Mediennutzung bis 2005 mit 25 Mio. €. Das 20 Millionen Programm 2001 (in DM) hat im schulischen Bereich zu einer erheblichen Verbesserung der Ausstattung geführt. Die beruflichen Schulen haben 2001 aus diesem Programm 930.000 € zusätzlich erhalten. Für die Folgejahre war eine vergleichbare Größenordnung geplant. Die sich abzeichnenden Haushaltsprobleme machten für 2002 eine Kürzung auf 500.000 € unabdingbar. Im Land Bremen werden die ZIBS-Mittel nach einem länderspezifischen Schlüssel (Stadtgemeinde Bremen 80%, Stadtgemeinde Bremerhaven 20%) verteilt. Die Abwicklung des Verfahrens liegt in der wirtschaftlichen Autonomie der Schulen.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: 2002 wurde die Ausstattung der Schulen mit Computern weiter komplettiert. Gleichzeitig begann die Ersatzbeschaffung für veraltete Geräte. Ein weiterer Schwerpunkt war die Beschaffung entsprechender Peripheriegeräte (Beamer, Netzwerkdrucker) und der Ausbau der Vernetzung. Die ZIBS-Mittel dienten der Ergänzung der Landesmittel aus den Programmen NOAB (Mittel für neu geordnete Berufe) und den Mitteln des LernMit-Programms. Wie bereits im Vorjahr ergab sich ein erhöhter Förderbedarf für Standorte mit IT- und Medienkompetenz.

Eingesetzte Finanzmittel: Gesamtinvestitionen (ohne ZIBS) in beruflichen Schulen 853.544 €; Investitionen aus ZIBS-Mitteln 390.130 €

Bewertung der Maßnahme: Die ZIBS-Mittel haben in Bremen und Bremerhaven als Ergänzung zu den im erheblichen Umfang eingesetzten Landesmitteln einen Ausstattungs- und Innovationsschub in den beruflichen Schulen bewirkt. Die Qualität der Lehr- und Lernbedingungen wurde dadurch entscheidend verbessert. Die Lehrkräfte wurden Ziel gerichtet motiviert, sich mir den neuen IuK-Technologien auseinanderzusetzen und die Unterrichtsformen den neuen technischen Möglichkeiten anzupassen. Zukünftig sind erhebliche finanzielle Anstrengungen des Landes nötig, um den mit ZIBS-Mitteln angeschobenen Prozess zu konsolidieren.

Hamburg

Landesspezifische politische Zielsetzung: Die Mittel aus dem Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS-Mittel) wurden 2001 in Hamburg ausgeschrieben für das Einrichten und Fördern innovativer Projekte und Maßnahmen. Dieser Ansatz ist auch im Förderzeitraum 2002 sowie im Jahr 2003 weiter verfolgt worden. Ziel der Projekte und Maßnahmen in den beruflichen Schulen ist es, mit Hilfe moderner Technologie n z.B. innovative Unterrichtsmethoden zu erproben und weiter zu entwickeln, den Unterricht nach dem Lernfeldkonzept zu stärken, Selbstlernzentren in Verbindung mit Mediotheken aufzubauen sowie die Entwicklung von Berufsbildungszentren vorzubereiten. Weitere Ziele für den Einsatz der ZIBS-Mittel sind die Anbindung der beruflichen Schulen an das Hamburger behördeninterne Telekommunikationsnetz und der Anstoß für den Aufbau einer einheitlichen Wissensmanagementplattform an beruflichen Schulen.

Landesspezifisches Verfahren: Entsprechend der zu Beginn des Jahres 2001 gesetzten Rahmenbedingungen zur Beantragung von ZIBS-Mitteln stellten einige berufliche Schulen auch im Jahr 2002 neue Anträge. Diese und noch aus dem Jahr 2001 vorliegenden Anträge sind in das Zuteilungsverfahren eingegangen. Auf Basis dieser Anträge entschied die Behörde für Bildung und Sport (BBS) über die Zuweisung der Mittel. Für 2003 waren keine weiteren ZIBS-Mittel ausgeschrieben, aber ergänzend wurden für die geförderten Projekte und Maßnahmen Mittel der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) eingesetzt, um die in 2001 und 2002 getätigten Investitionen zu komplettieren bzw. weiter auszubauen.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die Projekte und Maßnahmen der beruflichen Schulen wie die Einrichtung spezieller Räume für den Unterricht nach dem Lernfeldkonzept, Mediotheken, Selbstlernzentren sowie der Ausbau mit internet- und multimediafähigen Rechnern im pädagogischen Schulnetz sind im Jahr 2002 und in der ersten Hälfte des Jahres 2003 mit Hamburger Mitteln ergänzt bzw. fortgesetzt worden. Parallel zu diesen i.d.R. schulinternen Maßnahmen hat die BBS die ZIBS-Mittel schulübergreifend eingesetzt, so dass die dringend notwendige WAN-Anbindung der beruflichen Schulen über das behördeninterne FHH-Info-Net vollständig realisiert werden konnte und auch die Entwicklung einer für alle beruflichen Schulen nutzbaren Wissensmanagement-Plattform eingeleitet wurde.

Realisiert wurden z.B. folgende ZIBS-Projekte:
„Gesundheitsforum Hamburg" der Staatlichen Schule Gesundheitspflege (Lübecker Straße), der Beruflichen Schule (Uferstraße) und der Staatlichen Schule Gesundheitspflege (Wilhelmsburg). Die drei Schulen haben durch arbeitsteilige Zusammenarbeit eine schulübergreifende Internet-Plattform insbesondere für die Berufsfachschule Gesundheit entwickelt. Zur Nutzung der Plattform im lernfeldorientierten Unterricht sind die Klassenräume mit der entsprechenden Technologie versehen worden, und für die Lehrkräfte wurden Weiterbildungen zur Handhabung und zum Einsatz dieser Technologie im Unterricht organisiert. Der Webmaster einer Schule pflegt die Plattform mit Hilfe des Content-Management-Systems. Die Schülerinnen und Schüler holen sich aus dem Forum bzw. über die dort angegebenen, empfehlenswerten Internetadressen Informationen, multimedial aufbereitete Unterrichtsergebnisse oder Selbstlernmaterial und arbeiten damit im Unterricht. Von einer Lerngruppe erstellte Unterrichtsergebnisse können mittels der Plattform präsentiert und anderen Lerngruppen zur Verfügung gestellt werden. Die Lehrkräfte nutzen die Plattform für den Austausch von Unterrichtsmaterialien.

„Kompetenzzentrum Energiemanagement" an der Gewerbeschule Energietechnik. Für einen handlungs- und prozessorientierten Lernfeldunterricht über Energieumwandlung, Energiemanagement und Ressourcennutzung sollen Daten von Heizungs-, Klima-, Lüftungs- und Lichtanlagen aufgenommen, dargestellt und verarbeitet werden. In der ersten Entwicklungsstufe hat die Schule zur Ermittlung von Energieverbrauchsdaten den Fernwärmezähler und Stromzähler durch neue Zähler mit LON-Schnittstellen austauschen lassen, Software-Applets zur

noch Tabelle 30: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderbericht 2002

noch Hamburg

Visualisierung von Prozessdaten entwickelt, LON-Netze in der Schule aufgebaut, Steuerungsanlagen in der Sporthalle – einem der Schwerpunkte dieses Projektes – umgerüstet, die Einrichtung und Erneuerung von Laboren vorgenommen und Weiterbildungen zur LON-Technik durchgeführt. Mit der Einführung der nach dem Lernfeldkonzept neu geordneten Elektroberufe wird diese Technik in der dualen Berufsausbildung für das Handwerk sowie in der Technikerausbildung eingesetzt.

„Wissensmanagement an beruflichen Schulen“. Das Wissensmanagement an beruflichen Schulen wird im Rahmen eines von allen beruflichen Schulen unterstützten schulübergreifenden Projektes durchgeführt. Ziel ist die Entwicklung, Erprobung und Einführung einer Wissensmanagement-Plattform für alle beruflichen Schulen in Hamburg mit konkreten Projekten und Anwendungen. Der Aufbau zweier technisch unterschiedlicher Lösungen wurde zeitversetzt in 2002 und 2003 realisiert. Es wurde ein FirstClass-System in der ‚Staatlichen Handelsschule mit Wirtschaftsgymnasium City Nord’ und ein MS SharePointPortalServer 2003-System in der ‚Beruflichen Schule Farmsen’ aufgebaut. Durch den Aufbau der Systeme erfolgt gleich-zeitig die Verzahnung zwischen dem pädagogischen Netz und Schulverwaltungsnetz der Schulen und der BBS. Im Rahmen einer landesweiten Ausschreibung wurden konkrete, schulspezifische Anwendungsprojekte mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen ausgewählt. Diese Projekte werden von Projektmitarbeitern unterstützt und evaluiert, so dass bis Mitte 2004 eine Bewertung beider Systeme vorliegen wird und eine Systementscheidung erfolgt. Das Projekt erfreut sich einer großen Nachfrage. In den ersten Monaten wurden allein mehr als Tausend Lizenzen vergeben und festgestellt, dass in rd. 500 virtuellen Konferenzen 150 Gruppen arbeiten.

Eingesetzte Finanzmittel: Die BBS hat mit den ZIBS-Mitteln in 31 der 48 beruflichen Schulen unterschiedliche Projekte finanziert. Gefördert wurden dreizehn Handelsschulen mit 929.244 €, zwölf Gewerbeschulen mit 1.304.731 € und sechs berufliche Schulen mit sozialpädagogischer bzw. gesundheitlicher Ausrichtung mit 484.009 €. Für die WAN-Anbindung aller 48 beruflichen Schulen sind aus den ZIBS-Mitteln 52.143 € verwendet worden. In der FHH betrugen im Förderzeitraum 2001 und 2002 die Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen 46.180.742 € und die Mittel für Personal an den beruflichen Schulen 383.485.941 €. In diesem Förderzeitraum unterstützte die FHH die ZIBS-Projekte der beruflichen Schulen mit Mitteln in Höhe von 1.690.604 € für Grundinstandsetzung und Modernisierung der Gebäude, für Bauunterhaltung, für kleine Um- und Erweiterungsbauten, für die Selbstbewirtschaftung der Schulen, für Schulmobiliar und Ausstattung sowie für Investitionen. In 2003 setzte die FHH die Förderung mit 120.104 € fort, womit sich die Gesamtzahl der im Zeitraum bis Juli 2003 angeschafften Computer von 1.058 auf 1.090 erhöht werden konnte. Insgesamt ergänzte die FHH bis Juli 2003 die ZIBS-Mittel mit 1.810.708 €. Bezogen auf diesen Zeitraum betrug der Anteil der Bundesmittel 60 %.

Bewertung der Maßnahme: Die ZIBS-Mittel ermöglichten der FHH zusätzlich zu den jährlichen Investitionsmitteln für berufliche Schulen die Finanzierung innovativer Vorhaben. Der mit diesen Mitteln eingeleitete Innovationsprozess wirkte sich ausgesprochen positiv auf den Unterricht in diesen Schulen aus. Es ist gelungen, bei einigen Schulen den Einstieg in die Informationstechnologie zu beschleunigen, bei vielen anderen Schulen die Nutzung dieser Technologien zu intensivieren und zu forcieren. Besonderes Augenmerk bei der Umsetzung der ZIBS-Projekte galt neben der Förderung der Fachkompetenz vor allem der Methoden- und Lernkompetenz. Für die Schülerinnen und Schüler der unterschiedlichen Bildungsgänge hat sich die Möglichkeit deutlich verbessert, mit den neuen Medien zielgerichtet und sachgerecht umzugehen, außerhalb und während des Unterrichts Informationen einzuholen und Wissensgebiete eigenständig zu erschließen, Aufgaben ohne und mit Vorgaben selbstständig zu lösen, die Selbstlernkompetenz zu fördern sowie zur Förderung der Kreativität und der Beurteilungsfähigkeit multimedialer Produkte selber Präsentationen zu gestalten und zu erstellen. Insgesamt haben die ZIBS-Mittel für die beruflichen Schulen einen enormen Innovationsschub ausgelöst. Die BBS wird den Ausbau und die Nutzung dieser innovativen Techniken mit eigenen Mitteln auch in Zukunft fortzusetzen.

Hessen

Landesspezifische politische Zielsetzung: Seitens des Landes Hessen wurde mit diesem Programm das Ziel verfolgt, die technologische Ausstattung der beruflichen Schulen, insbesondere im EDV-Bereich, weiter zu verbessern, um alle Schulen auf einen ihrem Bedarf entsprechenden Ausstattungstand bei der Hard- und Software zu bringen. Außerdem sollte die Möglichkeit bestehen, z.B. computer- und lasergesteuerte Maschinen und Geräte, Messtechnik, Mikrotechnik und speicherprogrammierbare Steuerungen zu beschaffen. Gleichzeitig wurde vom Land Hessen das Sonderprogramm Schule@Zukunft eingerichtet, das u. a. schwerpunktmäßig zum Ziel hat: die Ausstattung mit PCs und Netzwerken in allen Schulen zu verbessern, Support-Konzepte für Pflege und Wartung von Computern und Netzen zu entwickeln und umzusetzen, innovative Vorhaben mit neuen Medien zu erproben und damit die Nutzungsmöglichkeiten der EDV im Hinblick auf die für jeden Bildungsgang unterschiedlichen schulfachlichen Erfordernisse zu optimieren und zu sichern.

Landesspezifisches Verfahren: Für die Umsetzung des „Investitionsprogramms für berufliche Schulen – ZIBS“ sind die Richtlinien vom 06.03.2001 (ABl. S. 226) erlassen worden. Die vom Bund für die beruflichen Schulen im Land Hessen vorgesehenen Finanzhilfen wurden vom Land nach dem Schüleranteil der beruflichen Schulen verteilt, den der jeweilige Schulträger aufgrund der Schülerzahl im Schuljahr 1999/2000 an der Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen in Hessen hat. Die Festsetzung und Zuweisung der Bundesmittel erfolgte durch Bescheid. Dabei wurde u. a. festgelegt: Die Bundesmittel dieses Programms dürfen nicht Landesmittel für solche Investitionen ersetzen; insofern bilden sie eine Zusatzfinanzierung zu den Eigenaufwendungen in den Ländern (einschließlich der Aufwendungen der Schulträger). Den Schulträgern wurde in dem Festsetzungsbescheid eingeräumt, die Verteilung der für ihre beruflichen Schulen ermittelten Bundesmittel nach dem jeweiligen Bedarf an ihren beruflichen Schulen vorzunehmen und darüber einen Förderantrag einzureichen. Nach Eingang des Förderantrages für die Vorhaben im Jahr 2002 unter Angabe der in die Förderung einbezogenen beruflichen Schulen, einer Kurzbeschreibung der Einzelmaßnahmen und der voraussichtlichen Kosten, wurden die festgesetzten Bundesmittel den Schulträgern im Jahr 2002 in einer Rate in den Monaten April, Juni und Juli, bei Beträgen über 5000 € in zwei Raten Ende April und Ende Juli zugewiesen. Die Berichte der Schulträger wurden entsprechend den Richtlinien ausgewertet und die Ergebnisse dem BMBF mitgeteilt.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die Bundesmittel wurden zum größten Teil zur Verbesserung der Hard- und Software sowie Netzwerk-Ausstattung der beruflichen Schulen eingesetzt. Schulen mit IT-Berufen und vollschulischen IT-Ausbildungsgängen (z. B. Assistenten) haben PC-Bauteile, Netzwerkteile und Software beschafft, um diesen Personenkreis nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch in dem PC- und Netzwerk-Aufbau sowie Betrieb zu unterweisen. Dazu kamen Beamer, Monitore und andere Zusatzgeräte. Eine Schule hat eine CNC-Maschine erworben, andere haben in berufsspezifische Mess- und Regeltechnik (insbesondere im Bereich Kfz-Technik) investiert.

noch Tabelle 30: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderbericht 2002

noch Hessen

Eingesetzte Finanzmittel: Landesmittel für pädagogisches Personal an beruflichen Schulen: 346.696.300,00 €

Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen: 43.063.838,00 €
Bundesmittel-ZIBS: 2.857.148,07 €

Eingesetzte Landesmittel (Land, Kommunen, Dritte) mit der gleichen Zweckbestimmung wie für das Bundesprogramm ZIBS. Diese Mittel sind in den Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen enthalten: 5.424.358,00 €

Bewertung der Maßnahme: Bei allen Bedenken angesichts der konzeptionellen Einschränkungen des Programms kann festgestellt werden, dass die UMTS-Mittel in geeigneter Weise Landesaktivitäten wie das Landesprogramm Schule@Zukunft verstärkt haben, die neben der Ausstattung und Netzwerktechnik, insbesondere Support in allen Schulen, den Unterrichtseinsatz neuer Medien und die entsprechende Fortbildung der Lehrkräfte einschließen.

Mecklenburg-Vorpommern

Landespolitische Zielsetzung: An jeder beruflichen Schule des BM werden Schulnetze „School Wide Web" auf- oder ausgebaut, in die alle internetfähigen PC eingebunden werden (erreicht: 40 Projekte). Jede berufliche Schule des BM verfügt zusätzlich über einen internetfähigen Medienprojektraum für leistungs- und anwendungsorientierte Schüler- und Lehrerprojekte (erreicht: 51 Projekte). Im Rahmen von Wettbewerbsprojekten unter breiter Beteiligung von Lehrern und Schülern wird moderne Hard- und Software eingeführt, zugeschnitten auf den praktischen Einsatz (76 Projekte (1/4 der Mittel)). Aus den Leistungsprojekten angeschaffte mobile Lehrer-PC stehen für multimediales Lehren in den internetfähigen Unterrichtsräumen zur Verfügung (Ziel: 150 mobile PC) 70 Projekte: 165 mobile Lehrerarbeitsplätze). Im Einzelfall wurden auch Kapazitätsdefizite für den breiten Einsatz der IT/Medientechnik an den kommunalen und privaten beruflichen Schulen behoben (zusätzlich zum Bestand 4 Computerübungsräume und 6 Mehrfacharbeitsplätze). Die beruflichen Schulen verfügen über eine Grundausstattung von Lernsoftware für multimediales Lernen und Lehren in allen Bereichen (noch Lücken). An den beruflichen Schulen wurde die technische Basis für die Kommunikation zwischen Schulen und Behörden für den komplexen Datenaustausch vervollständigt (erreicht).

Landesspezifisches Verfahren: In M-V wurden die zusätzlichen Finanzhilfen des Bundes auf der Grundlage einer Verwaltungsvorschrift als Festbetragszuwendungen im Rahmen der Projektförderung gewährt. Zuwendungsempfänger waren sowohl die kommunalen Träger der beruflichen Schulen als auch berufliche Schulen in freier Trägerschaft. Das Medienpädagogische Zentrum am Landesinstitut für Schule und Ausbildung M-V setzte das Programm fachlich und administrativ um. Eine Arbeitsgruppe aus dem Kreis der Berufsschullehrer begleitete unter schulfachlichen Gesichtspunkten das Programm in den vier Schulaufsichtsbereichen des Landes.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die aus dem Zukunftsinvestitionsprogramm zur Verfügung stehenden Mittel in Höhe von 3.577 Mio € wurden wie unter Ziffer I. und IV. dargestellt, verwendet. Der größte Anteil der Mittel (33%) wurde für die Ausgestaltung der Schulnetze (40 Projekte) verwendet. In Verbindung mit den geförderten 165 mobilen Lehrerarbeitsplätzen (18 % der Mittel) wurden die technischen Voraussetzungen für den breiteren Einsatz von Computern im Unterricht wesentlich verbessert. Weiterhin stehen den Schulen 51 Medienprojekträume (16 % der Mittel) für den Erwerb von IT/Medienkompetenz durch Projektlernen zur Verfügung. Die geförderten lokalen CISCO-Akademien an 5 Berufsschulen des Landes wurden entsprechend den Anforderungen so ausgestattet, dass sie den Erwerb von IT- Zusatzqualifikationen ermöglichen. Im Rahmen von ZIBS wurden insgesamt 251 Zuwendungsvorhaben realisiert. Über die Projektaufschlüsselung informiert der Bildungsserver www.bildung-mv.de. Der IT/Multimedia-Ausstattungsgrad hat sich im Vergleich zur Erhebung September 2001 vor Umsetzung ZIBS (einschl. Beschaffungen außerhalb ZIBS) wie folgt entwickelt:

	2001	2003
Anzahl PC-Kabinette	216	231
Anzahl Fachräume mit PC	58	104
PC-Nutzung außerhalb des Unterrichts	0	38
PC insgesamt	3.430	4.458
davon mobil	40	251
Schulen mit Netzwerk	31	44
Vernetzte PC, schulintern	2.341	3.715
Vernetzte Räume	481	848
Internet-PC	1.862	3.380

Besonders bei den Fachräumen mit stationären Rechnern wird deutlich (Steigerung um 79 %), wie stark der Einsatz von multimedialen Techniken den Unterricht nachhaltig beeinflusst. Die Vernetzung von Unterrichtsräumen hat gleichfalls eine hohe Zuwachsrate (76 %) erreicht. Die Anzahl der mit dem Internet verbundenen PC hat sich um 81 % erhöht. Bemerkenswert sind auch die Impulse für den außerunterrichtlichen Zugang in Verbindung mit der Nutzung des Internet. Der verbesserte Ausstattungsgrad der Beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern hat auch den Bedarf an Fortbildungen weiter belebt. So werden im Rahmen der Fortbildung zur Erlangung einer bestimmten Stufe der IT-Medienkompetenz Fortbildungskurse „Integration Neuer Medien in den Unterricht Beruflicher Schulen" im Jahr 2003 bis 2004 mehr als 450 Lehrer teilnehmen. Im November 2003 wird ein Workshop durchgeführt, an dem Lehrer und Schüler geförderter Schulen ihre Ergebnisse präsentieren werden und von dem weitergehende Impulse in die Schulen getragen werden.

Eingesetzte Finanzmittel: Vernetzung 1.131 T€; Medienprojekträume 563 T€; mobile Lehrer-PC 626 T€; Leistungsprojekte, Lernsoftware 906 T€; Technologische Lücken, Dienstleistungen u.a. 197 T€; Ergänzungsausstattung Medienpädagogisches Zentrum 154 T€; Summe 3.577 T€

Bewertung der Maßnahme: ZIBS hat an den beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern einen IT-Motivations- und -Innovationsschub ausgelöst. ZIBS hat mit dem Wettbewerbsgedanken die Kreativität der Lehrer und Schüler angeregt. ZIBS bestätigt Reserven beim Betreiben des Bildungsservers mit ersten Erfolgen für die Nutzung. ZIBS hat durch die organisatorische Verknüpfung mit dem Medienpädagogischen Zentrum am Landesinstitut für Schule und Ausbildung als Bewilligungsstelle zur Verbesserung und Effizienzsteigerung der Lehrerfortbildung und -beratung beigetragen. Es bedarf weiterer Anstrengungen zur Behebung noch verbleibender IT/Multimedia-Ausstattungsdefizite.

noch Tabelle 30: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderbericht 2002

Niedersachsen

Landesspezifische politische Zielsetzung: Das mit dem Investitionsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung verfolgte Ziel, den Fachkräftemangel der IT-Branche zu verringern und damit gleichzeitig auch den Betrieben ein deutliches Signal zu setzen, mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, deckt sich mit dem auch vom Land Niedersachsen vertretenen Ansatz.

Landesspezifisches Verfahren: Die bereits im Jahr 2001 gültigen „Richtlinien zur Gewährung von Zuwendungen zur Verbesserung der technischen Ausstattung der berufsbildenden Schulen im Rahmen des Programms „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen 2001–2002" (ZIBS)" bildeten weiterhin die Grundlage für die Verteilung der Fördermittel. Antragsberechtigt waren – wie ebenfalls im Vorjahr – alle öffentlichen berufsbildenden Schulen sowie alle anerkannten berufsbildenden Ersatzschulen. Abweichend von der im Förderzeitraum 2001 praktizierten zentralen Auswertung durch Kultusministerium und Bezirksregierungen – wurden die den einzelnen berufsbildenden Schulen gewährten Förderungen allein von der jeweils zuständigen Bezirksregierung festgesetzt. Da das Antragsvolumen auch im Jahr 2002 höher war als die zur Verfügung stehenden Fördermittel, wurden den öffentlichen berufsbildenden Schulen Zuwendungen nur bis zu einem Höchstbetrag gewährt. Dieser bestimmte sich nach der Zahl der Schülerinnen und Schüler der jeweiligen Schule und errechnete sich mit 14,67 € pro Schülerin bzw. pro Schüler. Für die im Vorjahr aus den Fördermitteln beschafften Netzwerklabore der Firma „Cisco-Systems-GmbH" wurden in diesem Förderzeitraum die Kosten für den Betrieb der Labore übernommen.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Lag der Schwerpunkt der eingesetzten Fördermittel im Jahr 2001 bei der „Vernetzung der Schulen" wurden darauf aufbauend im vorliegenden Förderzeitraum Investitionen für die Einrichtung von „PC-Fach- und Klassenräumen" sowie für die im Unterricht notwendige Infrastruktur – wie „Unternehmenssoftware" und „computergesteuerte Peripherie" – gefördert. Allein für die Beschaffung von Computern und Servern wurden 60 % der Mittel verwendet.

Eingesetzte Finanzmittel: Neben den aus Bundesmitteln des „Investitionsprogramms für berufliche Schulen" bewilligten Zuwendungen i. H. v. 3.989.395,79 € wurden von Land, Kommunen und sonstigen Trägern im Förderzeitraum 2002 Gesamtinvestitionen von 26.614.451,41 € aufgewendet. Die allein aus Landesmitteln für das pädagogische Personal an den berufsbildenden Schulen getragen Kosten beliefen sich auf weitere 511.021.944 €.

Bewertung der Maßnahme: Das Zukunftsinvestitionsprogramm leistete einen nachhaltigen Beitrag zur Verbesserung der technischen Infrastruktur in allen Schulformen von der Berufsschule bis zum Fachgymnasium und in allen Lernbereichen (von der Fachpraxis bis zur Fachtheorie) und trug damit gleichzeitig zu einer wesentlichen Verbesserung der Unterrichtsqualität bei. Dennoch müssen die Investitionen bei den neuen Technologien zur Modernisierung der Berufsausbildungsstätten – insbesondere im schulischen Teil der Berufsausbildung – stetig fortentwickelt werden. Um bei einer aussetzenden Förderung der Ausstattung der Schulen nicht gleichzeitig auch die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu gefährden, hat Niedersachsen darauf aufbauend, aus dem landeseigenen Programm „n-21 Schulen in Niedersachsen-online" die Ausstattung der berufsbildenden Schulen mit eigenen Mitteln in diesem Haushaltsjahr weitergeführt. Fortgesetzt wurde auch die Fortbildung der für den Einsatz der neuen Technologien im Unterricht zuständigen Lehrkräfte aus Landesmitteln.

Nordrhein-Westfalen

Landesspezifische politische Zielsetzung: Die in der Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern festgelegten Ziele wurden in Nordrhein-Westfalen unmittelbar übernommen. In Absprache mit dem Landkreistag NRW und dem Städtetag NRW wurde Einvernehmen darüber erzielt, die Fördersumme für 2002 für die fachlichen Schwerpunkte: neugeordnete naturwissenschaftliche Berufe und Berufe mit naturwissenschaftlichen Inhalten sowie den entsprechenden vollzeitschulischen Bildungsgängen, regenerative Energien und Drucktechnik/Gestaltung (Medienausstattung) einzusetzen.

Landesspezifisches Verfahren: Nachdem die Zuweisung der Fördermittel für 2001 über die Amtlichen Schuldaten nach Schülerzahlen auf die Schulträger erfolgte, wurde für die Förderrate 2002 eine Landesrichtlinie entwickelt und damit eine Projektförderung mit der vorgenannten landesspezifischen politischen Zielsetzung realisiert. Das Förderprogramm enthielt neben den inhaltlichen Vorgaben noch Restriktionen bezüglich des Förderzeitraumes (Begrenzung auf das Jahr 2002), die Förderquote (40–80 v.H.) sowie die Förderhöchstgrenze von 255.646,— € (500.000,— DM). Ferner wurde festgelegt, dass pro Schulträger maximal zwei Anträge eingereicht werden durften. Die Anträge wurden von den Bezirksregierungen begutachtet und dem Schulministerium mit einem fachlichen Votum vorgelegt. Die Verteilung der Fördermittel erfolgte durch eine eigens für dieses Förderprogramm eingerichtete Kommission, der neben Vertreter des Schulministeriums auch Vertreter der Bezirksregierungen angehörten. Bei der Bereitstellung der ZIBS-Mittel wurde in jedem Einzelfall die zusätzliche Finanzierung der Maßnahme mit EU-Mitteln geprüft. Auf diese Weise wurden zusätzliche Dritt-Fördermittel in Höhe von 1.915.323,— € eingesetzt. Bewilligungsbehörden für die Zuwendungsbescheide waren die Bezirksregierungen. Mit den Zuwendungsbescheiden wurden die Projektträger zu der Erklärung verpflichtet, dass die Fördermittel die Aufwendungen der Schulträger nicht ersetzen, sondern als zusätzliche Investition zu den Eigenaufwendungen eingesetzt werden.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Die Förderschwerpunkte für die Berufskollegs wurden durch die Vorgaben des Förderprogramms bezüglich der förderfähigen Bereiche festgelegt. Neben dem Schwerpunkt der Beschaffung von Computern/Servern wurden beispielsweise auch innovative Projekte im Bereich der regenerativen Energien, der Biotechnologie sowie der physikalisch-technischen Ausstattung gefördert.

Eingesetzte Finanzmittel: Mit Hilfe der ZIBS-Mittel wurden, verteilt auf 49 Schulträger, insgesamt 152 Berufskollegs gefördert. Die Investitionsmittel verteilen sich auf die Förderschwerpunkte wie folgt:

ZIBS-Mittel für beschaffte Computer/Server 3.161.469 €; ZIBS-Mittel für technische Infrastruktur 1.913.522 €; ZIBS-Mittel für Installation und Software 998.358 €; ZIBS-Mittel für sonstige Investitionen 2.246.307 €.

Diese Mittel verstärken die finanziellen Aufwendungen des Landes und der Schulträger, die sich aufteilen lassen in Investitionsausgaben und Personalausgaben: Investitionsausgaben 85.637.350 € (2001: 81.637.131 €); Personalausgaben 959.549.600 € (2001: 914.276.800 €)

Bewertung der Maßnahme: Trotz der angespannten Haushaltslage der Schulträger haben diese die erforderlichen Eigenmittel bereitgestellt. Damit hat das Investitionsprogramm zu einer deutlichen Verbesserung der technischen Ausstattung der Übungsräume und der erforderlichen technischen Infrastruktur der Berufskollegs geführt. Der Modernisierungsschub versetzt die Lehrkräfte in die Lage, durch den Einsatz der neuen Medien ihren Unterricht didaktisch zu verbessern (blended-learning).

noch Tabelle 30: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderbericht 2002

Rheinland-Pfalz

Landesspezifische politische Zielsetzung: Die in 2001 verfolgten Zielsetzungen wurden 2002 fortgesetzt, in dem durch die Integration von Informations- und Kommunikationsqualifikationen in den neuen und neugeordneten Berufen und in der Ausbildung bestehender beruflicher Bildungsgänge, Chancen für künftiges Wirtschaftswachstum eröffnet werden sollten. Die ausstattungsbedingten technologischen Defizite sollen geschlossen werden. Ein Beitrag zur Verbesserung der Unterrichtsqualität, insbesondere im IT-Bereich, soll geleistet werden.

Landesspezifisches Verfahren: Grundsätzlich konnten alle Berufsbildenden Schulen Anträge auf Zuweisung von UMTS-Geldern stellen. Die Zuweisung der Mittel erfolgte auf der Grundlage der Schülerzahlen bezogen auf den Statistikzeitraum 1999/2000. Die Mittel waren zweckgebunden und standen speziell zum Zweck der Ausstattung der berufsbildenden Schulen mit modernen Technologien und Medien einschließlich Computer, Server und Peripherie, mit informations- und kommunikationstechnischer Vernetzung incl. der erforderlichen Software, mit der technischen Infrastruktur für den Einsatz dieser neuen Technologien, mit den mit diesen Investitionen verbundenen Dienstleistungen, wie Installationen, Softwareadaptionen und –modifikationen zur Verfügung. Die Schulträger erhielten eine Mitteilung über den Gesamtbetrag der verfügbaren Mittel, aufgeschlüsselt nach den Haushaltsjahren 2001 und 2002. Weitere Bedingung für die Förderung war die Beantragung der Investitionsmittel durch Vorlage eines Investitionskonzeptes. Das Investitionskonzept wurde dem Ministerium vorgelegt und unter Berükksichtigung der o. g. Zielsetzungen bewilligt. Der Schulträger legt nach erfolgter Investition einen Verwendungsnachweis vor. Die haushaltsrechtliche Abwicklung (Abruf und Abrechnung der Gelder) erfolgt durch die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion – ADD – in Trier.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Insgesamt wurden Projekte an 101 Berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz gefördert. Schwerpunkte der Förderung waren:

Beschaffung und Ausstattung von PCs, Servern und Druckern (Hardware)

Schaffung der zugehörigen technischen Infrastruktur durch Installierung und Vernetzung

Beschaffung mobiler PC-Stationen zur Verbesserung der Computernutzung in allen Unterrichtsräumen

Eingesetzte Finanzmittel: Insgesamt stehen Rheinland-Pfalz 6.028.143,50 € zur Verfügung. Auf 2001 entfielen 4.136.961,20 €; auf 2002 entfielen 1.891.182,26 €. Eingesetzte Finanzmittel des Landes Rheinland-Pfalz, soweit Zahlen bereits vorliegen:

a) Investitionen in €

Jahr	1999	2000	2001	2002
Beträge	5.109.339,77	5.677.385,05	5.362.699,72	4.743.600

b) Landesmittel für Päd. Personal in €

Jahr	2000	2001	2002
Beträge	196.529.350,71	202.773.758,45	212.407.000,00

Bewertung der Maßnahme: Die Maßnahme „ZIBS“ hat an den berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz zu einer erheblichen Verbesserung der informationstechnologischen Ausstattung geführt. Insbesondere die Schulvernetzung und Sicherstellung des IT-Unterrichts in möglichst vielen Unterrichtsräumen konnte verbessert werden. Für alle berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz wurde damit ermöglicht, eine qualitativ hochwertige Ausbildung sicherzustellen und zu stärken, um gleichzeitig auch die Wettbewerbsfähigkeit der ausgebildeten jungen Menschen zu steigern. Mit der Unterstützung der berufsbildenden Schulen aus den UMTS-Mitteln ist ein neuer Multimedia-Schub für unsere rheinland-pfälzischen Schulen und damit für unser Land erfolgt.

Saarland

Landesspezifische politische Zielsetzung: Die Zielsetzung des Zukunftsinvestitionsprogramms ergibt sich aus den in der Verwaltungsvereinbarung zwischen der Bundesrepublik Deutschland und den Ländern genannten Grundsätzen. Entsprechend diesen Grundsätzen wurden zwischen dem Saarland und den Sachkostenträgern der Berufsbildungszentren des Saarlandes, den Landkreisen und dem Stadtverband Saarbrücken sowie den privaten beruflichen Schulen des Saarlandes eine Verwaltungsvereinbarung abgeschlossen. Im Rahmen dieser Verwaltungsvereinbarung erstellten die Sachkostenträger im benehmen mit den Berufsbildungszentren ihres jeweiligen Aufgabenbereiches und die privaten beruflichen Schulen, unter Beachtung der o. g. Grundsätze, Projekte zur Ergänzung der bereits mit Haushaltsmitteln geplanten Beschaffungsmaßnahmen im Bereich der Datenverarbeitung. Diese Projekte wurden in den Jahren 2001 und 2002 mit den ZIBS-Mitteln verwirklicht.

Landesspezifisches Verfahren: Die Verteilung der Mittel erfolgte nach den Schülerzahlen der beruflichen Schulen. Die Anträge werden vom jeweiligen Träger direkt an das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft gestellt.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: In enger Zusammenarbeit mit den einzelnen Berufsbildungszentren haben die Sachkostenträger mit den Mitteln des Zukunftsinvestitionsprogramms innovative Projekte nach der Vorgabe der Verwaltungsvereinbarung für die jeweiligen Berufsbildungszentren ermöglicht, deren Förderung über den normalen Beschaffungsrahmen der regulären Haushalte der Sachkostenträger nicht möglich gewesen wäre. Durch die Schaffung zusätzlicher Computerräume und der Beschaffung zusätzlicher schulischer Software können Lehrinhalte effizienter und anschaulicher den Schülern vermittelt werden. Das Gleiche gilt auch für die privaten beruflichen Schulen.

Eingesetzte Finanzmittel: In die Förderung mit ZIBS-Mittel wurden alle beruflichen Schulen des Saarlandes aufgenommen. An den durch ZIBS -Mittel geförderten Projekten haben sich Zuwendungsnehmer sogar über den ursprünglichen Haushaltsansatz hinaus finanziell beteiligt, wenn das jeweilige Projekt noch zusätzliche Mittel benötigte.

Bewertung der Maßnahme: Durch die Zuwendungen des Zukunftsinvestitionsprogramms konnten Projekte an den einzelnen beruflichen Schulen verwirklicht werden, deren Durchführung ansonsten, wenn überhaupt, erst im Laufe der nächsten Jahre hätten realisiert werden können. Die Versorgung der beruflichen Schulen mit zusätzlichen Komponenten der Datenverarbeitung ermöglicht eine effizientere und anschaulichere Gestaltung des Unterrichts. Daher wäre eine Neuauflage des Zukunftsinvestitionsprogramms für berufliche Schulen wünschenswert.

noch Tabelle 30: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderbericht 2002

Sachsen

Landesspezifische politische Zielsetzung: Mit dem Jahr 2001 startete der Freistaat Sachsen die Medienoffensive Schule MEDIOS. Einen wichtigen Teil der Medienoffensive bildet neben der Erarbeitung pädagogischer Einsatzkonzeptionen, der Lehrerfortbildung, der Klärung von Ressourcen für die pädagogische Systembetreuung und dem weiteren Auf- und Ausbau des Sächsischen Bildungsservers die Unterstützung der Schulträger bei der Ausstattung ihrer Schulen mit Informations- und Kommunikationstechnik. Anlass für die Einbeziehung einer Ausstattungsförderinitiative in die Medienoffensive Schule war eine Erhebung vom November 1999, nach der zu dieser Zeit an sächsischen Schulen über alle Schularten hinweg durchschnittlich ein multimediafähiger Computer für 124 Schülerinnen und Schüler zur Verfügung stand. Diese Schüler-Computer-Relation galt es deutlich zu verbessern, um Schülerinnen und Schüler angemessen auf deren Leben in der Informations- und Wissensgesellschaft vorzubereiten und Schule zugleich als Teil der Informations- und Wissensgesellschaft weiter zu entwickeln.

Landesspezifisches Verfahren: Die Vergabe der Mittel erfolgt über das Programm zur Förderung des Einsatzes der Informations- und Kommunikationstechnologien an Schulen und Medienstellen im Freistaat Sachsen. Anträge sind bei den Regionalschulämtern zu stellen, die diese im Hinblick auf die pädagogische Einsatzkonzeption und die Bestandssicherheit der Schule bewerten (Einhaltung der Zweckbestimmung des Förderprogramms). Die Regionalschulämter übersenden die Anträge dann an die Sächsische Anstalt für kommunale Datenverarbeitung zur Prüfung der technischen Einsatzkonzeption (Bewertung der Notwendigkeit und der Angemessenheit der Förderung). Aufgabe der Regierungspräsidien als Bewilligungsbehörden ist schließlich die Prüfung der finanziellen Aspekte (Ausgaben- und Finanzierungsplan) sowie der haushaltsmäßige Vollzug bis hin zur Verwendungsnachweisprüfung.

Förderschwerpunkte der Maßnahmen: Mit dem Förderantrag haben die Maßnahmeträger folgende Zielstellungen übermittelt, die über die Verbesserung der Ausstattung erreicht werden sollen (Mehrfachnennungen waren möglich): 48% der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur Absicherung des Informatikunterrichts an den Schulen, 61% der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur fachspezifischen oder fächerübergreifenden Integration neuer Medien in den Unterricht, 38% der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur Integration neuer Medien in schulische Freizeitangebote, 64% der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur Absicherung der Ausbildung an den berufsbildenden Schulen, 34% der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur schulartenspezifischen Entwicklung und Erprobung pädagogischer Konzepte für den Einsatz von Kommunikations- und Informationstechnologien an Schulen, 49 % der Antragsteller nutzen die zu beschaffende Technik zur zukunftsorientierten Vernetzung der Schulen über das Internet.

Eingesetzte Finanzmittel: Die Gesamtinvestitionen für berufliche Schulen beliefen sich für das Jahr 2002 auf ca. 76 Mio. €. Für pädagogisches Personal an beruflichen Schulen wurden 2002 ca. 253 Mio. € aus Landesmitteln eingesetzt. Flankierend zur Ausstattungsinitiative für berufliche Schulen setzte der Freistaat Sachsen 2002 knapp 17,1 Mio € aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung zur Förderung der Ausstattung von allgemein bildenden Schulen mit Informations- und Kommunikationstechnik ein.

Bewertung der Maßnahme: Über den Einsatz der Mittel aus dem Bundesprogramm „Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen 2001 bis 2002“ verbesserte sich die Schüler-Computer-Relation an den berufsbildenden Schulen im Freistaat Sachsen von 84 zu 1 im November 1999 auf etwa 26 zu 1 im Dezember 2002 (Zahlen wurden anhand der aktuellen Schülerzahlen normiert). Damit konnte das Bundesprogramm im Freistaat Sachsen die erhoffte Wirkung entfalten. Es sind jedoch auch in Zukunft Anstrengungen nötig, um vor dem Hintergrund der europäischen und bundesdeutschen Vergleichszahlen die Schüler-Computer-Relation in Sachsen weiter zu verbessern.

Sachsen-Anhalt

Landesspezifische politische Zielsetzung: Wie bereits im Landesbericht Sachsen-Anhalt für das Programmjahr 2001 dargestellt, wurden von 1994 bis 2000 im Rahmen des Berufsschulbauprogrammes des Landes Sachsen-Anhalt 20 berufsbildende Schulen in kommunaler Trägerschaft (51 %) nachhaltig modernisiert. In die Modernisierungsmaßnahmen einbezogen war u.a auch die Modernisierung der IT-Ausstattung der betreffenden Schulen. Darüber hinaus haben die Schulträger an einigen Standorten in eigener Regie und teilweise unter Nutzung laufender Ausstattungsprogramme des Landes (z.B. Multimedia-Ausstattungsprogramm „Förderung der informations- und kommunikationstechnischen Strukturen zur Nutzung elektronischer Medien an den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt“ mit einer Laufzeit von 2000 bis 2006) die Ausstattungsmodernisierung vorangetrieben. Da nicht alle Schulträger gleichermaßen über die notwendigen Eigenmittel verfügen, sind auf regionaler Ebene ausstattungsbedingte, technologische Defizite zu verzeichnen. Aus den genannten Gründen hatte das Land Sachsen-Anhalt den Schwerpunkt seiner landespezifischen Zielsetzung für die Programmjahre 2001 und 2002 auf den Abbau regionaler Modernisierungsrückstände und die Schaffung eines weitgehend vergleichbaren, auf das Ausbildungsprofil der jeweiligen Schule ausgerichteten IT-Ausstattungsstandes der berufsbildenden Schulen gelegt.

Landesspezifisches Verfahren: Auf der Grundlage der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen an die Träger berufsbildender Schulen in Sachsen-Anhalt im Rahmen des Bundesprogrammes ‘Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen 2001–2002 (ZIBS)’“ wurden von den Schulträgern in Zusammenarbeit mit den betreffenden berufsbildenden Schulen entsprechende Projekte bei den Staatlichen Schulämtern zur Bewertung und Antragsprüfung eingereicht. Analog zum Verfahren 2001 erfolgte im Juni 2002 auf der Basis einer Prioritätenempfehlung der Staatlichen Schulämter im Kultusministerium die abschließende Prüfung und Entscheidung. Von 55 eingereichten Projektvorschlägen wurden unter Berücksichtigung der Auswahlkriterien sowie der verfügbaren Mittel für das Programmjahr 2002 insgesamt 27 Projekte bewilligt. Kriterien für die Auswahl waren insbesondere:

die schulfachliche Bewertung und Prioritätensetzung durch die Staatlichen Schulämter,

der Ausgleich regionaler Defizite,

der innovative Ansatz der Projekte,

die Übereinstimmung mit den Förderzielen von Bund und Land,

der gesicherte Maßnahmeabschluss zum 31. Dezember 2002,

die Angemessenheit der geplanten Ausstattung.

Bewilligungsbehörde für Zuwendungen aus dem ZIBS-Programm war das für den jeweiligen Standort zuständige Staatliche Schulamt.

noch Tabelle 30: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderbericht 2002

noch Sachsen-Anhalt

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Auf der Grundlage der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung vorgegebenen Zielsetzungen wurden mit der "Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen an die Träger berufsbildender Schulen in Sachsen-Anhalt im Rahmen des Bundesprogramms ‘Zukunftsinvestitionen für berufliche Schulen 2001–2002 (ZIBS)’" vom 23. April 2001 (SVBl. LSA, Nr.7/2001) für den gesamten Programmzeitraum folgende Förderschwerpunkte definiert:

Projekte, die in besonderem Maße zum Abbau von regionalen Ausstattungsdefiziten im Bereich neuer Technologien beitragen, Projekte, die eine Vernetzung von Lernorten bzw. von Schulen ermöglichen, Standortprofilierung zur Ausbildung in neuen und seit 1997 neu geordneten Berufen mit dem Ziel der Sicherung des Qualitätsstandards; Modulare und offene Angebote in der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Projekte, in denen Schüler und Lehrkräfte Kommunikationsmöglichkeiten sowohl im Unterricht als auch in offener Form erhalten, Vorhaben in Berufsfachschul- und Fachschulbildungsgängen, bei denen die berufsbildenden Schulen gemeinsam mit Unternehmen, Bildungsträgern und Hochschulen neue, den Arbeitsmarkterfordernissen gerecht werdende Formen der Zusammenarbeit entwickeln, Projekte, die innovative Unterrichtsmethoden eröffnen, z.B. "e-learning", Projekte, die eine Vernetzung von Lernorten bzw. von Schulen ermöglichen. Vorhaben, die "Vernetzungsansätze" verfolgen, wurden im Hinblick auf die besondere Bedeutung von Schul-Vernetzungen im berufsbildenden Bereich sowie auf die vorhandenen regionalen Defizite vorzugsweise berücksichtigt.

Eingesetzte Finanzmittel: Die Höhe der in Sachsen-Anhalt im Programmjahr 2002 für ZIBS-Projekte eingesetzten Eigeninvestitionen der Schulträger (Eigenanteil an den Gesamtausgaben in Höhe von 10 %) beläuft sich ohne Bundesanteil auf 129.919,62 €. Darüber hinaus wurden Multimedia-Ausstattungsmaßnahmen an berufsbildenden Schulen mit 121.128,00 € (EU-Strukturfonds-Mittel und Landesmittel) aus Mitteln des laufenden Multimedia-Ausstattungsprogramms „Förderung der informations- und kommunikationstechnischen Strukturen zur Nutzung elektronischer Medien an den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt“ gefördert und mit Eigenmittel der Schulträger in Höhe von 40.376 € gegenfinanziert. Die Gesamtinvestitionen des Landes, der Kommunen und sonstiger Träger für die IT-Ausstattung beruflicher Schulen belaufen sich somit im Jahr 2002 ohne ZIBS-Bundesanteil auf 291.423,62 €. Für das pädagogische Personal an den berufsbildenden Schulen wurden 2002 aus Landesmitteln insgesamt 147.500.887,75 € eingesetzt.

Bewertung der Maßnahme: Aus der Sicht des Landes Sachsen-Anhalt haben die im Rahmen des ZIBS-Programmes zur Verfügung gestellten Mittel wesentlich zur stärkeren Integration von Informations- und Kommunikationsqualifikationen in neue sowie auch bestehenden berufliche Bildungsgänge beigetragen. Durch die Zusätzlichkeit der ZIBS-Mittel zu den vom Land und den Schulträgern eingesetzten Mitteln konnten regional vorhandene technologische Defizite im Programmjahr 2001 durch die Realisierung von 47 Projekten (23 Schulträger) und im Programmjahr 2002 durch die Realisierung von 26 Projekten (15 Schulträger) weitgehend ausgeglichen werden. Als nachteilig für die Programmabwicklung haben sich nicht vorhersehbare Verminderungen der von den Schulträgern für die Antragstellung ermittelten und in entsprechender Höhe bewilligten Projektkosten im Ergebnis der gemäß Vergabeordnung erforderlichen Ausschreibungsverfahren erwiesen. Auf Grund von Preisnachlässen der Fachhändler sowie auch zwischenzeitlich veränderten Preisempfehlungen der Hersteller wurden von einigen Schulträgern die durch Bescheid zugewiesenen Mittel nicht in dem vorgesehenen Umfang abgerufen bzw. zurückgegeben. Für eines der ursprünglich bewilligten Projekte wurden die zugewiesenen Mittel zum Jahresende vollständig zurückgegeben, weil das geplante Projekt wegen unvorhersehbarer technischer und zeitlicher Probleme nicht realisiert bzw. fristgemäß zum 31. Dezember 2002 abgeschlossen werden konnte. Ein Teil der zurückgegeben Mittel konnte für zusätzliche Maßnahmen gebunden werden. Dennoch wurden aus den o.g. Gründen zum 31. Dezember 2002 insgesamt 291.634,96 € (6,3%) der verfügbaren Bundesmittel nicht verbraucht und gemäß Verwaltungsvereinbarung an die Bundeskasse zurückgezahlt.

Schleswig-Holstein

Landesspezifische politische Zielsetzung: Die im Berichtszeitraum 2002 vom Bund nach dem landesbezogenen prozentualen Schüleranteil bereitgestellten 1.304.990 € sind ergänzend zu Mitteln des Landes und der Schulträger und nach Abstimmung mit den kommunalen Landesverbänden in berufliche Schulen investiert worden. Dabei wurden solche Investitionen besonders gefördert, die vor Ort projektbezogen Innovationen bewirken, die technische Infrastruktur stärken, die Nachhaltigkeit der Investition garantieren und einen besonderen pädagogischen Bezug haben. In der Übersicht ist dargestellt, wie diese Ziele erreicht wurden.

Landesspezifisches Verfahren: Das Land hat sich für eine bedarfs- und projektorientierte Förderung und gegen eine schüleranteilsbezogene Verteilung der Mittel auf alle Schulen entschieden. Besondere schulbezogene Bedarfe und innovative Projekte wurden in einer landesweiten Ausschreibung an die öffentlichen Beruflichen Schulen und die Beruflichen Schulen in freier Trägerschaft ermittelt. Zur Bewertung der Anträge und zur Entscheidungsfindung wurde eine interministerielle Projektkommission einberufen und die Fachkompetenz nachgeordneter Bereiche eingebunden. Dies führte dazu, dass manche Schulen überdurchschnittlich, einige aber auch nicht gefördert wurden. Auf der Grundlage der Entscheidung über die landesweite Prioritätenliste waren die Schulleiterinnen und Schulleiter verantwortlich für die Durchführung des Programms. Sie haben die bewilligten Mittel bis zum Ende des Jahres fachgerecht verausgabt und abgerechnet.

Förderschwerpunkte der Maßnahme: Aus den Anträgen und auch aus den Jahresrechenschaftsberichten der Schulen geht hervor, dass vielfach zunächst die Priorität auf informations- und kommunikationstechnische Vernetzung sowie auf den Ausbau der technischen Infrastruktur und der damit verbundenen Dienstleistungen gelegt worden ist. Dieses Verfahren erscheint auch zweckmäßig, da derartige Investitionen der Beschaffung von Computern, Servern und Software vorausgehen müssen. Allerdings reichten die Mittel nicht aus, um durch eine vielerorts angestrebte Vernetzung die Voraussetzungen für eine schul- und fachübergreifende Kooperation zu schaffen.

Eingesetzte Finanzmittel: Als Nachweis dafür, dass die ZIBS-Investitionen des Bundes landeseigene Investitionen nicht ersetzen, sondern ergänzen, sei erwähnt, dass das Land Schleswig-Holstein und die Schulträger der Beruflichen Schulen in einer Gemeinschaftsaufgabe im Rahmen eines Sonderprogramms im Zeitraum von 1977 bis 2000 rund 8,7 Mio. € für die Modernisierung der Ausstattung der berufsbildenden Schulen bereitgestellt haben. Darüber hinaus wurden für die IuK-Ausstattung der Beruflichen Schulen im Zeitraum 1999 bis 2001 aus weiteren Gemeinschaftsprojekten des Landes, der Schulträger und Dritter weitere rund 2,45 Mio. € zur Verfügung gestellt. Für das Jahr 2002 sind im Rahmen einer Gemeinschaftsaufgabe des Landes und der Schulträger Mittel in Höhe von rund 1,62 Mio € für Investitionen an Beruflichen Schulen, die nicht durch ZIBS gefördert werden können, bereitgestellt worden.

noch Tabelle 30: Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen – Länderbericht 2002

noch Schleswig-Holstein

Bewertung der Maßnahme: Durch die vom Bund bereitgestellten Mittel wurde es möglich, Investitionen des Landes und der Schulträger durch gezielte IuK-Förderschwerpunkte zu ergänzen. Die Modernisierung der Beruflichen Schulen konnte dadurch auch zeitlich entscheidend vorangebracht werden. Reaktionen aus den Schulen zeigen, dass dadurch auch ein neues, zukunftsbezogenes Bewusstsein geweckt wurde. So besteht vielerorts das Bedürfnis, bereits angelaufene Kooperationen untereinander und mit Fachhochschulen zu intensivieren und auszubauen. Auch zum Aufbau einer diesbezüglichen Infrastruktur und Vernetzung bedarf es großer finanzieller Anstrengungen, für deren Unterstützung ein zukünftiges Bund-Länder-Programm sehr hilfreich wäre.

Thüringen

Landesspezifische politische Zielsetzung: Mit der Wiedervereinigung Deutschlands und der Einführung eines gegliederten Schulwesens in Thüringen, übernahmen die Träger der Staatlichen berufsbildenden Schulen (SBBS) Schulgebäude, die sich überwiegend in einem sehr kritischen Bauzustand befanden und deren sächliche Ausstattung in den wenigsten Fällen nur annähernd den Bedingungen entsprachen, die ein beruflicher Nachwuchs benötigt um den Erfordernissen der Wirtschaft gerecht zu werden. Obwohl in den vergangenen Jahren mit erheblichen Anstrengungen der Schulträger, des Landes und mit Mitteln der Europäischen Union die Situation an den nach vollzogener Berufsfeldbereinigung derzeit 58 SBBS deutlich verbessert werden konnte, sind insbesondere mit Blick auf die Umsetzung des handlungsorientierten Unterrichts Defizite bei der Bausubstanz und in der sächlichen Ausstattung unübersehbar.

Landesspezifisches Verfahren: Gemäß der Verwaltungsvereinbarung ZIBS zwischen dem Bund und den Ländern vom 16. Februar 2001 wurde in Thüringen die Verteilung der Mittel auf der Grundlage der Schülerzahlen der einzelnen Schulen und zusätzlicher fünffacher Wichtung der Schülerzahlen in neuen und neu geordneten Ausbildungsberufen und einer zehnfachen Wichtung der Schülerzahlen in den Ausbildungsberufen Mediengestalter für Digital- und Printmedien, Mikrotechnologe, Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Kaufmann für audiovisuelle Medien, und Verlagskaufmann vorgenommen. Es sollten alle beruflichen Schulen in den Genuss der Förderung kommen, wobei der handlungsorientierte Unterricht einen besonderen Schwerpunkt bildete. Nach der maßgeblichen Schuljahresstatistik 1999/2000 lernten an den 58 staatlichen berufsbildenden Schulen in Thüringen insgesamt 83.340 Schüler. Für jede Schule wurden an Hand der Schülerzahlen und den entsprechenden Wichtungen die auf Basis der pro- Kopf- Beträge schulbezogenen Förderbeträge ermittelt. Bei beruflichen Schulen der freien Träger wurden die Schüler berücksichtigt, für die zu diesem Zeitpunkt staatliche Finanzhilfe nach § 15 ThürSchfTG zu leisten war. Stichtagsbezogen waren 5.487 Schüler an 46 beruflichen Schulen in freier Trägerschaft zu berücksichtigen. Somit ergab sich für 2002 folgende Mittelverteilung:

	freie Träger	**SBBS**	**Gesamt**
Schülerzahlen (gewichtet)	5.487	171.432	176.919
Förderung 2002 in €	45.115	1.409.541	1.454.656

Die errechneten Förderbeträge wurden den Schulen in Aussicht gestellt und sie waren aufgefordert, dem Thüringer Kultusministerium einen mit dem Schulträger abgestimmten Projektantrag vorzulegen. Darin war schlüssig darzulegen, welche Verbesserungen des Unterrichts mit der beantragten Ausstattung zu erwarten sind. Erst nach erfolgreicher Prüfung der insgesamt 104 Anträge durch die Fachreferate im Thüringer Kultusministerium erhielten die Schulträger einen Zuwendungsbescheid mit den für die beiden Jahre vorgesehenen Förderbeträgen. Die Mittel wurden vollständig bewilligt. Eine finanzielle Eigenbeteiligung der Schulträger war nicht vorgesehen. Da zwischen der Antragstellung und dem Mittelabruf oft einige Monate lagen, kam es durch günstigere Ausschreibungsergebnisse teilweise zu Mitteleinsparungen. Diese wurden nach Absprache zwischen der jeweiligen Schule, dem Schulträger und dem Thüringer Kultusministerium im Sinne des Zukunftsinvestitionsprogramms verwendet, so dass in jedem Falle ein vollständiger Mittelabfluss gesichert war.

Eingesetzte Finanzmittel: Im Jahr 2001 wendeten die Träger der Staatlichen berufsbildenden Schulen für Bau und Ausstattung mehr als 12,3 Mio. € auf. Hinzu kamen Landesmittel in Höhe von etwa 0,5 Mio. € (5,0 Mio. € in 2002). Für das pädagogische Personal an den SBBS entstanden dem Land in 2001 Kosten in Höhe von etwa 158,1 Mio. € (162,0 Mio. € in 2002).

Förderschwerpunkte und Bewertung der Maßnahme: Mit den durch das ZIBS- Programm zusätzlich zur Verfügung gestellten Mitteln konnte die sächlich Ausstattung beruflicher Schulen erheblich verbessert werden. So wurden unter anderem 526 Computer/Server beschafft und für nahezu 500.000,- € Ausstattungen in Labors und Fachkabinetten insbesondere im Bereich neuer Technologien erneuert. Im Kontext mit spezieller Computersoftware konnten moderne SPS-Steuerungssysteme, fachbezogene Ausrüstungen, Maschinen und Prüfeinrichtungen sowie CAD-Labore angeschafft werden. Der handlungsorientierte Unterricht an den Staatlichen berufsbildenden Schulen erfuhr damit eine sehr effiziente Unterstützung.

7.6 Quellenverzeichnis

7.6.1 Gesetze, Verordnungen, Richtlinien

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG – vom 23. April 1996 (BGBl. I. S. 623), zuletzt geändert durch Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 4029).

Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999 (BGBl. I S. 157, 700), geändert durch Verordnung vom 28. Mai 2003 (BGBl. I S. 783)

Bericht der Bundesregierung für eine nachhaltige Entwicklung, BT-Drs. 14/7971 vom 3. Januar 2002

Berufsbildungsförderungsgesetz – BerBiFG – vom 23. Dezember 1981 (BGBl. I S. 1692), in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Januar 1994 (BGBl. I S. 78), zuletzt geändert durch Artikel 39 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 29544)

Berufsbildungsgesetz – BBiG – vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch Artikel 40 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2954)

Beschäftigungspolitischer Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2003

Beschluss des Deutschen Bundestages vom 26. Oktober 1989 zur Empfehlung des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft zur Konzeption für die Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten, BT-Drs. 11/5050

Bundesagentur für Arbeit: Anordnung des Verwaltungsrats über die individuelle Förderung der beruflichen Ausbildung, 31. Änderungsverordnung zur Ausbildung vom 26. Oktober 1995

Bundesausbildungsförderungsgesetz – BAföG – in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Juni 1983 (BGBl. I S. 645, 1680), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 1. Juli 1997 (BGBl. I S. 1609)

Bundesministerium für Bildung und Forschung – Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, Bonn, Januar 2001 (http://www.bmbf.de)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung der Förderrichtlinien für das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) vom 13. November 2001, BAnz. Nr. 218 vom 22. November 2001, geändert am 13. Juni 2003, BAnz. Nr. 116 vom 27. Juni 2003 (http://www.bmbf.de oder http://www.dlr.de/pt)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bekanntmachung von Förderrichtlinien für das Programm „Lernende Region – Förderung von Netzwerken“, Bundesanzeiger Nr. 203 vom 27. Oktober 2000 sowie Nr. 142 vom 2. August 2001 (http://www.bmbf.de oder http://www.dlr.de oder http://www.grimme-institut.de)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten – Orientierungen zu dem Förderprogramm in den neuen Ländern vom 1. September 1999

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderkonzept Überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Bonn 2001

Fernunterrichtsschutzgesetz – FernUSG – in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1670)

Förderung überbetrieblicher beruflicher Ausbildungsstätten: 48. Sitzung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestages vom 12. Juni 1996, Protokoll Nr. 4856, Ausschussdrucksache 1580, Seite 105, TOP 15

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HwO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074), zuletzt geändert durch das Dritte Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2934)

Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung (für zuständige Stellen im Berufsbereich öffentlicher Dienst) vom 31. Januar 1992, in der Fassung vom 1. Januar 2003

Richtlinien und besondere Nebenbestimmungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung über die Begabtenförderung berufliche Bildung für junge Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung vom 15. August 1991, in der Fassung vom 1. Januar 2002

Richtlinien zur Förderung von Ausbildungsplatzentwicklerinnen und Ausbildungsplatzentwicklern in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Ost-Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen vom 28. Juni 1995 (BAnz. Nr. 135, S. 7969 vom 21. Juli 1995), geändert am 13. Oktober 1998

Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Sofortprogramm – Richtlinien – SPR) vom 1. Dezember 1999 (BAnz. S. 19801) in der Fassung der 8. Änderung vom 14. November 2003 (BAnz. S. 24380)

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 27. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3022)

Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen dem Thüringer Kultusministerium, dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur, den Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern bei der Ausbildung in der dreijährigen berufsqualifizierenden Berufsfachschule vom 22. Juli 1998

Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Regierungen der Länder Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, der Freistaaten Sachsen und Thüringen sowie dem Senat von Berlin über ein Ausbildungsplatzprogramm Ost 2003 vom 23. Mai 2003

7.6.2 Literaturverzeichnis

Althoff, H.: „Die statistische Erfassung der neuen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsabbrecher“ – Zwei ungelöste Probleme der Berufsbildungsstatistik. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 4, 1997, Seite 410

Baethge, M., Baethge-Kinski, V.: Kompetenz für lebenslanges Lernen. Lernstrukturelle, biografische und soziale Kontextbedingungen. Erste Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in der deutschsprachigen Bevölkerung. Göttingen 2003 (i.D.)

Beicht, U./Walden, G./Herget, H.: „Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland“. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 264. Bielefeld 2003

Beicht, U./Walden, G.: Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: BWP 6/2002

Berger, K.: Was kostet den Staat die Ausbildungskrise? Umfang und Struktur staatlicher Ausgaben zur Ausbildungsförderung. BWP 2/2003, Seiten 5–9

Bildungswerk der Thüringischen Wirtschaft (Hrsg.) in der Reihe „Aus der Praxis für die Praxis“, Teil I Einführung, Teil II Ansätze, Methoden und Instrumente. Eisenach 2002 und 2003

Brosi, W./Krekel, E.M./Ulrich, J.G.: „Sicherung der beruflichen Zukunft durch Forschung und Entwicklung – Ergebnisse einer Delphi-Befragung“; Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn 2003

Brosi, W.;/Troltsch, K.: Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft – Zukunftstrends der Berufsbildung bis zum Jahr 2015 (Reihe: Forschung Spezial). Bielefeld, 2004

Brötz, R./Dorsch-Schweizer, M.: „Investmentfondskaufmann/-frau: ein neuer Beruf im Finanzsektor“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 3/2003

Bullinger, H.-J. (Hrsg.): „Qualifizierungsoffensive: Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln“, Bielefeld 2002

Bundesagentur für Arbeit (2003): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsvermittlung. Ratsuchende und Bewerber, Berufsausbildungsstellen. Berichtsjahr 2002/2003. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit

Bundesagentur für Arbeit (Hrgs.): „Teilhabe durch berufliche Rehabilitation“. Handbuch für Beratung, Förderung, Aus- und Weiterbildung. Ausgabe 2002

Bundesagentur für Arbeit: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit; Sonderheft Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik (jährlich)

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen; Ausbildungsvermittlung, Berichtsjahr 2002/03; Nürnberg, Tabelle 17

Bundesinstitut für Berufsbildung: „Befragung von Verbundabsolventen/-innen und ihrer Vergleichsgruppe – Bericht –.“ Bonn 2003

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungskonferenz-Dokumentation, Bonn 2003

Ebbinghaus, M.: „Gestaltungsoffene Abschlussprüfung. Ergebnisse einer Prüferbefragung im Ausbildungsberuf Mediengestalter/Mediengestalterin für Digital- und Printmedien“. Bonn 2002

E-Learning – Services im Spannungsfeld von Pädagogik, Ökonomie und Technologie, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, April 2003

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Förderung des Abschlusses in einem anerkannten Ausbildungsberuf durch die Externenprüfung. Beilage zur Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“, Heft 6, 1996.

Erläuterungen zur Erfassungsmethode dieser Statistik, den verwendeten Abgrenzungen und zu ihren Interpretationsmöglichkeiten werden im jährlich erscheinenden Sonderheft der „Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit“ (ANBA)veröffentlicht. Weitere Hinweise finden sich im Berufsbildungsbericht 1999, Kapitel 1.3, Seiten 43–45

Esser, F.H. (2002): „E-Learning im Handwerk“. Vortrag im WS 6 „Multimediales Lernen in Handwerk und KMU – ein Wettbewerbsfaktor. In: Laur-Ernst, U. (Hrsg.): „IuK-Technologie – Portal zur Wissensgesellschaft“. Dokumentation einer Fachtagung vom 19. bis 21. November 2001 im Wissenschaftszentrum Bonn (mit CD-ROM) Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn 2002

Eule, M.: „Zulassung zur Externenprüfung“. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, Heft 3, 1989, Seite 329

Frank, I./Gutschow, K/.Münchhausen, G.: „Zwischenbericht, BIBB – FP. 3.4.101 „Instrumente zur Erfassung informellen Lernens im Prozess der Erwerbsarbeit“. Bonn 2003. Die empirischen Untersuchungen wurden im Herbst 2003 durchgeführt. In einer ersten Untersuchungsphase wurden insgesamt 140 Betriebe und Institutionen unterschiedlicher Branchen und Größen einbezogen. In der zweiten Stufe folgten in 53 Betrieben/Institutionen ausführliche schriftliche Befragungen und leitfadengestützte Interviews mit Personalverantwortlichen und/oder Geschäftsführern.

Hahne, K.: „Multimedia-Perspectives of Work-oriented Learning in Trade“. In: Achtenhagen, F./John, E. G. (Hrsg./Eds.): „The Teacher-Learning Perspective/Die Lehr-Lern-Perspektive, Milestones of Vocational Education and Training/Meilensteine der beruflichen Bildung“, Volume 1/Band 1, Bielefeld 2003

Hahne, K.: „Für ein anwendungsbezogenes Verständnis von E-Learning“. In: BWP 4/2003

Hahne, K.: „Werkzeuge aus der Arbeit beim E-Learning benutzen – Beispiele für arbeitsorientiertes E-Learning“. In: Hohenstein, A./Wilbers, K. (Hrsg.): „Handbuch E-Learning“, Köln 2001

Hecker, U.: „Ein nachgeholter Berufsabschluss lohnt sich allemal – Externenprüfung in der Praxis“; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, 1994

Kuwan, H./Thum, M.: „Qualifikationsentwicklungen in der Logistik - Ergebnisse aus dem ADeBar-Projekt“; in: Bullinger, H.-J. (Hrsg.): „Qualifizierungsoffensive: Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln“, Bielefeld 2002 oder Karriere in der Logistik, LOGISTIK-HEUTE-Sonderpublikation, München 2003

Laur-Ernst, U.: „Berufsbildung in der Wissensgesellschaft - Selbstverständnis und Aktionslinien“. In: Die berufsbildende Schule 53. Jg. (2001), Heft 11–12

Mittelfristiges Forschungsprogramm 2003 des Bundesinstituts für Berufsbildung; Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn 2003

OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland. Länderbericht, Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 38/02 vom 18. September 2002, Nürnberg

Pawlik, A./Münchhausen, G./Wittwer, W.: „Kompetenzentwicklung zur Bewältigung von Veränderungsprozessen“. In: BWP 1/03

Perspektiven der Berufsbildungsforschung – Das neue mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung; Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär, Bonn 2001, Forschung Spezial Heft 1

Probst, G./Raub, S./Romhardt, K.: „Wissen managen. Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen.“, Wiesbaden: Gabler, 1999; ferner: Lehner, F.: „Organisational Memory. Konzepte und Systeme für das organisatorische Lernen und das Wissensmanagement“, München; Wien, 2000

Rat der Europäischen Union: Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der künftigen Ziele für die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung 6365/02, EDUC 27, 20. Februar 2002

Reinhard Czycholl, Reinhard Zedler(Hrsg.): Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung, Nürnberg 2004

Schlottau, W.: „Verbundförderung: Anschubfinanzierung für betriebliche Ausbildungsplätze. Ergebnisse einer Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderausgabe „Jugendliche in Ausbildung bringen“, Bielefeld 2003

Schnalzer, K.: „Neue Qualifikationsanforderungen in der Logistik - Fallbeispiel Logistik-Dienstleister“; in: Bullinger, H.-J./Gidion, G./Schnalzer, K. (Hrsg.): „Transport in die Zukunft – Berufliche Entwicklungen in Logistik und E-Commerce“, Bielefeld 2003

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): „Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1999 bis 2015“; Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 152; Bonn, 2001

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2000 bis 2015 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 152), Bonn, Februar 2002

Settelmeyer, A./Tschirner, W.: „Steigerung des Prüfungserfolgs bei Abschlussprüfungen im Handwerk“. Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelt Gründe für das Prüfungsversagen, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5/2002

Seyfried, B. (Hrsg.): „Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung“. Bielefeld: Bertelsmann 2002

Statistisches Bundesamt: Berufliche Schulen 2001/02 (bzw. 2002/03). Ergänzende Tabellen zur Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 2 – Berufliche Schulen Schuljahr 2001/02 (bzw. 2002/03 als Vorabinformation), Arbeitsunterlage. Wiesbaden 2002

Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2 – Berufliche Schulen Schuljahr 2002/2003

Stiftung Deutsche Außenhandels- und Verkehrs-Akademie, „Entwicklung von arbeitsmarkentsprechenden Weiterbildungsmodulen für kaufmännische Mitarbeiter und Mitarbeiter des mittleren Managements im Bereich der Logistik“, Bremen, Juli 2002

Troltsch, K./Heinke, R.: Internetgestützte Informationsangebote und Stellenbörsen der Bundesagentur für Arbeit – Nutzung bei Berufswahl und Lehrstellensuche von Jugendlichen. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003, Seiten 1735–1773

Ulrich, J.G. (2003): Benachteiligung – was ist das? Theoretische Überlegungen zu Stigmatisierung, Marginalisierung und Selektion. In: Lappe, L. (Hrsg.): Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben. München. Seiten 21–35

Ulrich, J.G./Ehrenthal, B./Eden, A./Rebhan, V. (2002): Ohne Lehre in die Leere? Ergebnisse der BIBB/BA-Bewerberbefragung 2001. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 27/02 vom 3. Juli 2002, Seiten 2119–2198.

Ulrich, J.G./Heinke, R.: Aufbau und Durchführung der Lehrstellenbewerberbefragung 2002. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003, Seiten 1693–1700

Ulrich, J.G.: Ergänzende Hinweise aus der Lehrstellenbewerberbefragung 2002 zur Interpretation der Berufsbildungsstatistik: das Problem der latenten Nachfrage. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), Nr. 13/03 vom 25. Juni 2003, Seiten 1775–1784

Werner, R: Erfolgsquote bei Abschlussprüfungen – neue Berechnungsmethode berücksichtigt Wiederholer. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/1998

Werner,R./Schade,H.J./Lohmüller,L.: „Struktur des Angebotes und der Anbieter in der KURS-Datenbank für Aus- und Weiterbildung – unter besonderer Berücksichtigung des IT-Bereichs“. In: Bundesagentur für Arbeit: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) Nr. 26/02

Wilbers, K.: „Strukturelle Änderungen des Berufsbildungssystems durch E-Learning und andere IT-Applikationen“. In: Esser, F. H./Twardy, M. (Hrsg.): „Berufsbildung im Handwerk: Kontinuität und Perspektiven“, Köln 2002

Zeller, B.: „Trends der Qualifikationsentwicklung für einfache Tätigkeiten: Dienstleistung in komplexen Strukturen“. Beispiel: Logistik in: Bullinger, H.-J./Gidion, G./Schnalzer, K.(Hrsg.): „Transport in die Zukunft – Berufliche Entwicklungen“. In: „Logistik und E-Commerce“, Bielefeld 2003

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.): Netzwerk E-Learning im Handwerk, Düsseldorf 2003

Zimmermann, M. u.a.: „Entwicklung und Überprüfung des ‚Mannheimer Inventar zur Erfassung betrieblicher Ausbildungssituationen (MIZEBA)“. Forschungsbericht Nr. 31. Mannheim 1994

Zinke, G.: „Lernen in der Arbeit mit Online Communities – Chance für E-Learning in kleinen und mittelständischen Unternehmen“. In: BWP 1/2003

8. Stichwortverzeichnis

Abiturienten, im dualen System
3, 40, 76, 145

Aktionsprogramm „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“
147 ff.

Angebots-Nachfrage-Relation
34, 43, 55 ff.

Arbeitslosenzugänge
150 f., 153

Aufstiegsfortbildung
6, 20, 182 ff.

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)
20, 183

Ausbilder-Eignungsprüfung
130 f.

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)
134

Ausbildungsabbrüche
83, 117, 134

Ausbildungsberechtigte Betriebe
99 ff.

Ausbildungsbereiche, Angebot an Berufsausbildungsstellen
8 ff., 34 ff., 88 ff.

Ausbildungsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
8 ff., 34 ff.

Ausbildungsbereitschaft der Betriebe
25, 97 ff.

Ausbildungsberufe, am häufigsten gewählte
94, 96

Ausbildungsberufe, geschlechtsspezifisch
90, 95 f.

Ausbildungsberufe, neue Elektroberufe
123 ff.

Ausbildungsberufe, neue im kaufmännischen Bereich
127

Ausbildungsberufe, neue und neu geordnete
121 ff.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe
97 ff.

Ausbildungsbetriebe
8, 13, 16, 46 f., 99 ff., 152

Ausbildungsbetriebsquote
71, 101 ff.

Ausbildungsdauer
19, 95 ff.

Ausbildungsgänge für behinderte Menschen
40, 138

Ausbildungskonsens
49

Ausbildungsmedien
129, 141, 147, 169, 184, 202

Ausbildungsordnungen, im Erarbeitungs- und Abstimmungsverfahren
1, 5 f., 18 f., 131 ff., 182, 214

Ausbildungsordnungen, neue und neu geordnete
19, 121 ff.

Ausbildungspatenschaften, siehe Patenschaften für Ausbildung

Ausbildungspersonal, Lehrer und Lehrerinnen an beruflichen Schulen
142

Ausbildungspersonal, Qualifizierung von Ausbildern und Ausbilderinnen
132

Ausbildungspersonal, quantitative Entwicklung
130

Ausbildungsplatzangebot
1 ff., 10, 13, 15 ff., 33 ff., 55 ff.

Ausbildungsplatzbewerber/Ausbildungsplatzbewerberinnen
14, 33 ff., 54 f.

Ausbildungsplatzbewerber/Ausbildungsplatzbewerberinnen, unvermittelte
13, 244, 246, 267

Ausbildungsplatzbewerber/Ausbildungsplatzbewerberinnen, Nachvermittlung
14

Ausbildungsplätze, außerbetriebliche
36, 37, 81, 134

Ausbildungsplätze, betriebliche
1, 8 ff., 36, 81

Ausbildungsplätze, insgesamt, nach Ländern und Bezirken der Agentur für Arbeit vor Ort
228, 229, 267

Ausbildungsplätze, staatlich geförderte
17, 44 ff.

Ausbildungsplätze, unbesetzte
13, 244, 246, 267

Ausbildungsplatzentwickler/Ausbildungsplatzentwicklerinnen
8, 49

Ausbildungsplatznachfrage, allgemein
1, 33 ff.

Ausbildungsplatznachfrage, Vorausschätzung für 2004
14, 65 ff.

Ausbildungsplatzprogramm Ost 2002
17, 44

Ausbildungsplatzprogramme der Länder
17, 45, 247 ff.

Ausbildungsqualität
5, 19, 140 ff.

Ausbildungsquote
97 ff., 104 ff.

Ausbildungsverbund, siehe Verbundausbildung

Ausbildungsvergütung
107

Ausbildungsvermittlungsstatistik
41

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene außerbetriebliche
36, 37, 81, 134

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene betriebliche
1, 8 ff., 36, 81

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene in neuen und neu geordneten Berufen
39

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene mit verkürzter Ausbildungszeit
40

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene nach Ausbildungs- und Berufsbereichen
35 ff.

Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene im Bereich der Behindertenausbildung
40

Ausbildungsverträge, vorzeitig gelöste
83

Ausländische Auszubildende
79

Ausländische Jugendliche, Förderung
135

Auszubildende, Altersstruktur
73 ff.

Auszubildende, insgesamt
88 ff.

Auszubildende, nach Ausbildungsbereichen
88 ff.

Auszubildende, nach Betriebsgrößen und Branchen
104 ff.

Auszubildende, schulische Vorbildung
73 ff.

Behinderte Menschen, Ausbildung
40, 138

Behinderte Menschen, außerbetriebliche Ausbildung
37, 138

Benachteiligte, allgemeine Förderung
4, 6, 18, 134 ff.

Benachteiligte, Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
136

Benachteiligte, ausbildungsbegleitende Hilfen
136

Benachteiligte, Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“
6, 18, 135

Benachteiligte, Übergangshilfen
136

Benchmarking
117, 119, 157

Berufliche Schulen
4, 109 ff., 114

Berufliche Umweltbildung
148, 445

Berufliche Weiterbildung
19 ff., 172 ff.

Berufsausbildungsbeihilfe
110, 134, 138

Berufsberatung beim Arbeitsamt
2, 14, 41, 138, 167 f., 208

Ausbildungsvermittlungsstatistik
41

Berufsbildungsforschung
116 ff.

Berufsfachschulen/Berufsfachschüler und -schülerinnen
109 ff.

Berufsgrundbildungsjahr
7, 71, 73, 109 ff.

Berufsschulen, siehe berufliche Schulen

Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen, siehe Lehrer/Lehrerinnen an beruflichen Schulen

Berufsvorbereitende Maßnahmen, Teilnehmer und Teilnehmerinnen
109, 134

Berufsvorbereitungsjahr
4, 18, 109, 134

Berufswahl
164 ff.

Beschäftigtenstatistik
104 ff.

Betriebe mit ausländischen Inhabern
53

Betriebspraktikum
164

Bildungsausgaben
108

Bildungstechnologien
141, 202

Bildungstest
203

Bildungsverhalten
1, 60 ff.

BQN
136

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung
221

CEDEFOP
120, 161, 210

Chancengleichheit
4, 133, 140, 170 ff.

Credit-Punktsystem
6, 20, 187, 198

Credit-Rahmenwerk
173

Demografische Entwicklung
65, 171

Dokumentationssystem Berufliche Bildung
182

ECTS
20, 21, 206

E-Learning
20, 121, 133, 142, 145, 147, 182, 202, 203, 207

Erwachsenenbildung
193, 208, 216

Europäische Union (EU), Berufsbildungsziele
205

Europäische Union (EU), Bildungsprogramme
207

Europäische Union (EU), Bildungszusammenarbeit mit anderen Staaten
211

Europäische Union (EU), Europäischer Sozialfonds (ESF)
209

Europäische Union (EU), EUROPASS Berufsbildung
209

Europäische Union (EU), Kooperation mit europäischen Berufsbildungseinrichtungen
210

Europäische Union (EU), Mobilität
206

EUROPASS Berufsbildung, vergleiche Europäische Union

Existenzgründer/Existenzgründerinnen
171

Externenprüfung
88

Fernunterricht
180

Finanzielle Förderung beruflicher Bildung, siehe Bildungsausgaben

Finanzierung Lebenslangen Lernens (Expertenkommission)
204

Fortbildung, siehe Aufstiegsfortbildung und Weiterbildung

Fortbildungsverordnungen
182

Frauen, in IT-Berufen
40

Frauen, Lebens- und Arbeitssituation
170

Frauen, Programm „Frau und Beruf"
170

Frauen, Projekte/Programme
164, 170, 201

Freie Berufe
10, 11, 33, 88

Fremdsprachen
5, 127, 142, 161, 162, 174, 179, 207

Früherkennung von Qualifikationsbedarf
155 ff.

Gender-Mainstreaming
170

Gesundheits- und Sozialwesen
114

Globales Lernen
148

Grenzüberschreitende Kooperation in der Aus- und Weiterbildung
211 ff.

Grenzüberschreitende Mobilitätsbereitschaft
205

Handwerk, allgemein
15, 18, 123 ff., 137, 142, 145, 174, 182

Handwerk, Berufsausbildungsstellenangebot
88

Handwerk, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
10 ff., 33 ff.

Hauswirtschaft, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
10, 11, 33, 88

Hochschulen
169

Hochschulzugang
109, 112

IAB-Betriebspanel
97

Industrie und Handel, allgemein
15, 18

Industrie und Handel, Berufsausbildungsstellenangebot
88

Industrie und Handel, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
10 ff., 33 ff.

Industriemeister/Industriemeisterinnen
174, 185

Informations- und Kommunikationstechnologien
48, 141, 207, 208

Informationsmanagement
162

Initiativen zur Sicherung des Ausbildungsplatz-angebots
3 ff., 45 ff., 53

Innovative Weiterbildungskonzepte
194 ff.

Internationale Austauschmaßnahmen/Programme
207, 211, 215, 216

Internationale Zusammenarbeit, allgemein
21, 205 ff.

IT- und Medienberufe, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
39

IT-Bildungsnetzwerk Neue Länder
48

IT-Weiterbildungssystem
170, 172, 198, 202

Job-AQTIV-Gesetz
14, 17

Jugendarbeitslosigkeit
17, 36, 50, 70, 71, 119, 214

Jugendliche mit schlechteren Startchancen
4, 134 ff.

Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung bzw. Schulabschluss
73

Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung (KIBB)
119

Kompetenzentwicklung
189 ff.

Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen (KAUSA)
53

Kosten der beruflichen Bildung, allgemein
107

Kosten der beruflichen Bildung, Ausbildungsvergütung
107

KURS (Weiterbildungsdatenbank)
174

Landwirtschaft, neu abgeschlossene Ausbildungs-verträge
10, 11, 33, 88

Lebensbegleitendes Lernen, Programme
189

Lehrer/Lehrerinnen an allgemeinbildenden Schulen
108, 164

Lehrer/Lehrerinnen an beruflichen Schulen
5, 118 ff., 130 ff., 142 ff., 162, 207

Lehrstellenentwickler (Ausbildungsplatzentwickler), Programm
8, 49

Leistungspunkte (vgl. auch ECTS)
198

Leitprojekte
147

LEONARDO da VINCI
208

Lernen im Arbeitsprozess/am Arbeitsplatz
140, 190, 193

Lernen im sozialen Umfeld
191

Lernen in beruflichen Weiterbildungseinrichtungen
192

Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken, Programm
49

Lernformen, informell
193

Lernformen, multimedial, netzgestützt (siehe auch E-Learning)

Lernkultur Kompetenzentwicklung, Programm
189

Meisterprüfungen
174

Migranten/Migrantinnen
79, 135

Mobilität, allgemein
5, 51, 198, 205 ff., 213

Mobilität, Ausbildungspendler aus den neuen Ländern
57, 62

Mobilitätshilfen
52

Modernisierung dualer Berufsausbildung
5, 19

Multimedia
133, 145, 182, 197, 203, 208

Nachhaltigkeit in der Bildung
147

Nachqualifizerung Erwachsener ohne Berufsabschluss
135, 137

Nachvermittlung
14

Neue Medien in der Bildung
202

Neue Qualifikationsanforderungen
155

OECD
167, 216

Öffentlicher Dienst, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
10, 11, 33, 88

Online-Communities
142, 146

Patenschaften für Ausbildung, Programm
49

Private Berufsfachschulen
112

Prüfungen im dualen System, Erfolgsquote
86

Prüfungen im dualen System, Externenprüfung
88

Prüfungen im dualen System, gestreckte Abschlussprüfung
128

Qualifikationsbedarf
1, 19, 127, 141, 149, 155 ff., 170, 200, 210

Qualitätssicherung in der Weiterbildung
203

REFER
210

Regelungen in Tarifverträgen
16

Regio-Kompetenz-Ausbildung
46

Regionale Entwicklungen
55

Rehabilitanden/Rehabilitandinnen, siehe behinderte Menschen

Schulabgänger/Schulabgängerinnen
60 ff.

Schulabgänger/Schulabgängerinnen, Verbleib
61

Schulen des Gesundheitswesens
114

Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben, Programm
165

Schulische Berufsausbildung
109

Seeschifffahrt, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
10, 11, 33, 88

Selbstqualifizierung
141, 198

Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit
50

SOKRATES
208

Sozialgesetzbuch III, berufliche Weiterbildung
173

Staatliche Förderung/Programme, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
20, 172, 174, 183

Staatliche Förderung/Programme, Begabtenförderung berufliche Bildung
177

Standortmarketing berufliche Weiterbildung
213

Statistik der Ausbildungsvermittlung
41

Studienanfänger/Studienanfängerinnen mit Ausbildungsabschluss im dualen System
3, 70, 71

Stufenausbildung
19, 39, 95, 182

Tarifverträge
16

Transparenz in der Weiterbildung
20, 172, 174, 187, 203

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten
108, 142

Übergang in die Erwerbstätigkeit, aus dualem System
150 ff.

Übergang Schule – Berufsausbildung
61, 164 ff.

Umschulungsmaßnahmen
87, 130, 154, 173, 203

Umweltbildung/Umweltschutz,
vgl. Berufliche Umweltbildung

UNESCO
215

UNEVOC
215

Verbundausbildung
14, 15, 49, 54, 99, 121, 144

Verkürzung der Ausbildungszeit
40, 87

Verstärkte Kooperation in der beruflichen Bildung/ Brügge-Initiative
205

Vertragslösungen
83

Weibliche Auszubildende
33, 73, 88

Weiterbildung, innovative Weiterbildungsmaßnahmen
194, 199, 201, 203

Weiterbildungsordnungen
182 ff.

Weiterbildung, Standortmarketing berufliche Weiterbildung
213

Weiterbildungsanbieter
174

Weiterbildungsberatung
167 ff.

Weiterbildungsdatenbanken
174

Weiterbildungskosten
108, 204

Weiterbildungsprüfungen
174

Weiterbildungsreferenzsystem (wbmonitor)
117

Weiterbildungsstatistik, Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
183 f.

Weiterbildungsstatistik, Fernunterrichtsstatistik
180

Weiterbildungsstatistik, Programm Begabtenförderung berufliche Bildung
177

Weiterbildungsstatistik, Sozialgesetzbuch III
173

Weiterbildungsstatistik, Weiterbildungsprüfungsstatistik
174

Weiterbildungstests
203

Wissensmanagement
194

Zertifizierung
203

Zukunftsinvestitionsprogramm berufliche Schulen (ZIBS)
203

Zusatzqualifikationen
162



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333